



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LGS 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE DELLE REVISIONI

Edizione	Revisione	Data	Motivo	Emissione	Verifica	Approvazione
01	00	27.07.14	BOZZA DI VALUTAZIONE			
01	01	04.05.15	EDIZIONE DEFINITIVA			

INDICE

1. CAPITOLO I - QUADRO NORMATIVO
 - 1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti
 - 1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni
 - 1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente
 - 1.4 Responsabilità dell'Ente ed applicazione dell'esimente
 - 1.5 Le sanzioni
 - 1.6 Le caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo previste dal Decreto
 - 1.7 Codici di comportamenti e linee guida di settore

2. CAPITOLO II - IL MODELLO 231 CORRADO COSTRUZIONI
 - 2.1 Informazioni Generali
 - 2.2 La storia, l'attività, l'organizzazione e i riconoscimenti
 - 2.3 Modello di governance dell'Impresa Corrado Costruzioni S.r.l. e aspetto organizzativo
 - 2.4 L'adozione del Modello 231
 - 2.5 Identificazione delle aree sensibili, delle attività e dei processi sensibili
 - 2.6 Struttura del modello
 - 2.7 Finalità del modello
 - 2.8 Principi ispiratori del Modello

3. CAPITOLO III – L'ORGANO DI VIGILANZA
 - 3.1 Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V)
 - 3.2 Compiti dell'O.d.V.
 - 3.3 Reporting dell'O.d.V. verso il vertice aziendale
 - 3.4 Flussi informativi verso l'O.d.V.
 - 3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

4. CAPITOLO VI – PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE
 - 4.1 Comunicazione e formazione per i dipendenti
 - 4.2 Comunicazione e formazione per consulenti e partners

5. CAPITOLO V – SISTEMA DISCIPLINARE
 - 5.1 Funzione del sistema disciplinare
 - 5.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai
 - 5.3 Misure nei confronti dei dirigenti
 - 5.4 Misure nei confronti degli amministratori

6. CAPITOLO VI – CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

ALLEGATI

1. ORGANIGRAMMA
2. MANSIONARIO
3. POLITICA/DICHIARAZIONE DI LEGALITA'
4. ELENCO/MATRICE REATI

CAPITOLO I

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", introduce nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, (qui per semplicità comunemente chiamato "ente") superando il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano, un nuovo regime di responsabilità - denominata "amministrativa", ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale) - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato,

Il legislatore in questo ha voluto contrastare quei fenomeni di criminalità che si realizzavano dietro lo schermo della personalità giuridica, caratterizzati dalla separazione della persona fisica dagli enti collettivi cui appartengono o fanno capo ma di cui comunque costituiscono una *longa manus*.

Si tratta di una novità di grande rilievo, giacché, sino all'entrata in vigore del Decreto, l'interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati reati, salvo che per l'eventuale risarcimento del danno -se ed in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvibilità (artt. 196 e 197 codice penale).

L'introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità "amministrativa", invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche - autori materiali dell'illecito penalmente rilevante - che "impersonano" l'ente o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultimo.

La natura di questa nuova forma di responsabilità è dunque di genere "misto". La sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il

reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

Attualmente i reati presupposto sono i seguenti:

4. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001): malversazione a danno dello Stato, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, truffa, frode informatica, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, istigazione alla corruzione;
5. Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);
6. Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
7. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento (25-bis);
8. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
9. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-quater);
10. Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater. 1);
11. Reati societari (art. 25-ter): false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o creditori, falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione di conferimenti, illegale ripartizione di utili e riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei

creditori, omessa comunicazione del conflitto di interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;

12. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
13. Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato(art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001; artt. 187-bis, 187-ter, 187-quinquies TUF): abuso di informazioni privilegiate, manipolazione del mercato;
14. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
15. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
17. Reati transnazionali;
18. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies): omicidio colposo e lesioni personali colpose;
19. Reati nel trattamento dei rifiuti;
20. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art.727-bis);
21. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società Corrado Costruzioni Srl. sono oggetto di approfondimento nella Parte Speciale del Modello.

L'allegato 1 al presente documento contiene l'elenco esaustivo dei reati presupposto attualmente in vigore e analizzati dalla Società Corrado Costruzioni.

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero. Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono a quelle descritte nel par. 1.3:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio soggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso.

Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali.

Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Il secondo criterio è oggettivo, ed è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente.

1.4 Responsabilità dell'Ente ed applicazione dell'esimente

Il Decreto prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale.

In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello. Il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

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

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: ossia l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.5 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipologie cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna:

Sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare. Il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. L'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sanzioni interdittive: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le *sanzioni interdittive* sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.6. Le caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo previste dal Decreto

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne caratteristiche specifiche.

1. Nella previsione legislativa il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:
2. efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;

3. effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

4. siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
5. siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
6. siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
7. sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
8. siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
9. in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.7 Codici di comportamenti e linee guida di settore

LINEA GUIDA CONFINDUSTRIA

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, Confindustria ha emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001; di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di cui sopra forniscono le seguenti indicazioni principali per la costruzione del Modello 231:

- individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;

- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità (tracciabilità), coerenza e congruenza di ciascuna operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; obblighi di informazione dell'organismo di controllo Individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione le fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Il mancato rispetto di alcuni punti della Linea Guida tuttavia non inficia la validità del Modello poiché lo stesso deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla concreta realtà aziendale, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

LINEA GUIDA ASSIMPREDIL – ANCE

Il codice di comportamento emanato dall'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ASSIMPREDIL-ANCE) definisce inoltre una linea guida per il settore edile, che gli aderenti possono adottare per i propri modelli di organizzazione, gestione e controllo (Codice di Comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231).

Per quanto riguarda in particolare i modelli di organizzazione, gestione e controllo ASSIMPREDIL-ANCE identifica quali obiettivi del modello:

- l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la previsione di un sistema di informazione puntuale, tempestiva e veritiera all'interno dell'ente;

- la previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie che appaiono idonee a prevenire la commissione dei reati;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

CAPITOLO II**IL MODELLO 231 CORRADO COSTRUZIONI****2.1 Informazioni Generali**

Ragione sociale	COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L.
Sede legale	Via Cadore, 69 Caerano di San Marco (TV)
Oggetto sociale	Costruzioni edili residenziali, movimenti terra
Iscrizione Camera Commercio	223334/1996 Treviso

2.2- La storia, l'attività', l'organizzazione e i riconoscimenti

L'Impresa COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. è una garanzia di qualità costruttiva da più di 40 anni consolidata nel tempo con l'apporto lavorativo dei figli e dei collaboratori.

Tante cose sono cambiate dal lontano 1971, ma una è rimasta immutata: la voglia e l'impegno nel costruire e soddisfare le esigenze del cliente

Tutte le realizzazioni della COSTRUZIONI TIZIANO GEOM.CORRADO iniziano da una attenta analisi della progettazione e una mirata ricerca e applicazione di tecniche costruttive e materiali innovativi, oltre che da una attenta programmazione delle risorse e delle professionalità da mettere in campo. Questo con l'obiettivo di qualificare sempre di più l'opera da eseguire anche in tema di efficienza energetica e acustica degli edifici.

La COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO ha adeguato il proprio sistema di gestione aziendale alle prescrizioni della norma ISO 9001, adottando un modello interno volto alla gestione e controllo dei processi, e ha ottenuto la certificazione da un qualificato istituto del settore.

2.3 - Modello di Governance dell'Impresa Corrado Costruzioni S.r.l. e aspetto organizzativo

La Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO è dotata di un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di due membri ad un massimo di cinque membri.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, e più segnatamente gli sono conferite tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali che non siano per legge o dallo statuto, in modo tassativo, riservato all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare la delega di proprie attribuzioni determinando i limiti della stessa nel rispetto comunque dell'art. 2381 c.c. ed il conferimento di speciali incarichi a singoli amministratori. Gli organi destinatari di deleghe riferiscono al Consiglio di Amministrazione come previsto dall'art. 2381, comma 5, c.c.

Il Consiglio di Amministrazione è presieduto da un Presidente che è il legale rappresentante della Società.

2.4 - L'adozione del Modello 231

La Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità morale, nonché consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza nella conduzione di ogni attività aziendale - ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo conforme alle prescrizioni del Decreto 231/2001.

La predisposizione e l'adozione del Modello, ancorché previste dalla legge in termini di "facoltà" e non di obbligo dell'ente, rispondono per la Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. all'esigenza di una revisione critica delle procedure aziendali al fine di razionalizzare l'attività svolta (inventario delle aree di attività e dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) e sensibilizzare le risorse impiegate al tema del controllo dei processi aziendali, rilevante ai fini della prevenzione "attiva" dei Reati.

La predisposizione del presente documento è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto medesimo.

2.5 - Identificazione delle aree sensibili, delle attività e dei processi sensibili

La prima fase si è aperta con l'esame della documentazione aziendale disponibile (procedure del sistema di gestione aziendale e regole interne di comportamento, organigramma, mansionario, insieme delle deleghe e delle procure, bilancio di esercizio corredati dagli allegati di legge) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per la Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L.

Per le indagini documentali si è analizzata la seguente documentazione (o se ne è verificata l'esistenza o la non sussistenza):

Informazioni societarie

- Dati concernenti la sede e le attività svolte;
- Assetto proprietario.

- Organigrammi aziendali e funzioni aziendali (con eventuale mansionario/job description, regolamenti e ordinamenti);

Sistema organizzativo.

- Atto costitutivo, poteri e servizi in outsourcing
- Statuto;
- Atti di assemblee che hanno portato a sostanziali modifiche dell'atto costitutivo;
- Sistema delle deleghe: poteri del Presidente, dei procuratori e dei soggetti delegati;
- Composizione del Consiglio di Amministrazione

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente è stata effettuata un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Successivamente si è provveduto a:

- all'individuazione delle attività primarie delle singole aree/funzioni aziendali,
- alle relative modalità di esecuzione, pianificazione e controllo,
- all'approfondimento del sistema di relazioni sia tra le diverse aree/funzioni aziendali nello svolgimento delle rispettive attività, sia verso l'esterno, con particolare riguardo alla P.A., contraente principale dell'Impresa.

Sono stati considerati tutti gli organi e le aree/funzioni aziendali. Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare i settori di attività astrattamente idonei a suscitare comportamenti riconducibili ai Reati.

Il risultato ottenuto è stato una rappresentazione o cosiddetta "mappa" dei Processi Sensibili, delle aree/funzioni critiche per il rischio di commissione di Reati, del sistema dei controlli esistenti e dei relativi aspetti migliorabili.

In particolare l'esame è stato effettuato:

- quanto ai reati nei rapporti con la PA., su tutte le attività che prevedono rapporti, contatti e/o interazioni tra soggetti esponenziali della COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. e soggetti esterni qualificabili come "pubblici ufficiali" o "incaricati di pubblico servizio", e sulle attività per le quali tali risorse operano in qualità di "incaricati di pubblico servizio" nei rapporti con terzi;
- quanto ai reati societari, sulle attività sociali che possono avere una qualche rilevanza per la commissione dei reati societari di cui all'art. 25-ter del Decreto;
- quanto ai reati di terrorismo, sulle attività che prevedono rapporti, contatti e/o interazioni con l'esterno che possono fornire, direttamente o indirettamente, fondi a favore di soggetti che

intendano porre in essere reati di terrorismo, fra i quali sicuramente assumono una rilevanza centrale i settori finanziario e amministrativo;

- quanto ai reati di falso nummario sulle attività sociali che prevedono pagamenti ed incassi e quindi in particolare la gestione della cassa e le aree tesoreria e finanza;
- quanto ai reati antinfortunistici sulle attività sociali che prevedono l'impiego di personale tecnico, amministrativo e operativo fra cui assumono certamente grande rilevanza i cantieri;
- quanto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita sulle attività con organizzazioni e soggetti esterni, intendendosi per tali le attività relative ai rapporti instaurati dalla Società con terzi, nonché sulle attività infragruppo, poste in essere nell'ambito dei rapporti intercorrenti tra società del gruppo;
- quanto ai delitti in materia di violazioni del diritto d'autore sulle attività di gestione dei sistemi informativi, nonché sulle attività supportate da sistemi informatici e telematici per la duplicazione e il trasferimento di informazioni ed elaborazioni;
- quanto ai delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria sulle attività di gestione dei rapporti con amministratori, dirigenti e dipendenti della COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L., nonché con i suoi consulenti e partner, coinvolti in procedimenti innanzi all'autorità giudiziaria o chiamati a rendere dichiarazioni utilizzabili in procedimenti penali innanzi all'autorità giudiziaria.

Sono stati valutati e non ritenuti, al momento, significativi i rischi relativi ai delitti contro la personalità individuale e alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili previsti, rispettivamente, dall'art. 25-quater-1 e dall'art. 25-quinquies del Decreto.

Le aree/funzioni critiche ed i processi sensibili a rischio di commissione delle categorie di Reato ritenute significative sono state trattate nella Parte Speciale del Modello e sono governati e controllati attraverso i principi generali espressi dal Modello 231 ed il sistema di controllo già esistente all'interno della Società.

Sulla base delle rilevazioni oggetto della prima fase, della situazione esistente in relazione alle singole fattispecie di area/attività "sensibili", alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli ed alle procedure esistenti nella Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. in relazione ai Processi Sensibili, è stata effettuata un'analisi della organizzazione esistente al fine di verificare l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti (o comunque a ridurre il rischio ad un livello accettabile) ad evidenziarne l'eventuale consumazione, l'effettività dei protocolli esistenti, ossia l'idoneità degli stessi a ricomprendere e disciplinare tutti i comportamenti potenzialmente illeciti.

In particolare, le aree di rischio sono state raffrontate con il sistema dei presidi/controlli esistenti presso la Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L., per evidenziare eventuali lacune e fornire suggerimenti utili a porvi rimedio.

Più in dettaglio, per ogni area di rischio mappata sono stati definiti i seguenti elementi:

- attività sensibile;
- strutture organizzative coinvolte;
- sistema dei presidi disponibili;
- ulteriori presidi necessari.

Sono state quindi definite le azioni per migliorare l'attuale sistema di controllo ed allineare l'organizzazione interna ai requisiti essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

2.6 - Struttura del modello

Il modello 231 dell'Impresa COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale individua gli elementi costitutivi del Modello, la sua descrizione, l'ambito legislativo da cui deriva, le ragioni per l'adozione del Modello, i metodi di indagine al fine della individuazione dei Processi sensibili, cenni generali sul Codice Etico, sull'Organismo di Vigilanza (OdV), sulla formazione ed informazione, sul Sistema Disciplinare.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione dei singoli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- Regolamento di Funzionamento dell'OdV
- gli Strumenti di Attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla rete aziendale.

2.7 - Finalità del modello

Il Modello è preordinato a configurare un sistema articolato ed organico di procedure ed attività di controllo, ex ante ed ex post, volto a prevenire o quanto meno ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di Reati.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione, nonché la messa a punto di un efficace sistema di controlli, devono concorrere a:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. pienamente consapevoli delle sanzioni cui andrebbe incontro l'impresa in caso di commissione di Reati;

- consentire a COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportuni per prevenire od impedire la commissione di Reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Consulenti e nei Partners, che operino nell'ambito dei Processi Sensibili:

- il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in termini generali, del Modello medesimo;
- la consapevolezza del valore di tale Modello al fine di prevenire il rischio di commissione di Reati.

L'efficace attuazione del Modello viene garantita attraverso la costante attività di controllo dell'O.d.V. la previsione di sanzioni disciplinari idonee a colpire in modo tempestivo ed efficace ogni comportamento illecito.

2.8 Principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti ove giudicati idonei in funzione di prevenzione dei Reati e di controllo sui Processi Sensibili.

In particolare, tra gli strumenti già disponibili e idonei ad orientare le fasi di formazione ed attuazione delle delibere e delle attività aziendali in una direzione utile a prevenire la commissione di Reati, COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. sono stati considerati:

- i principi di corporale governance normalmente applicati, anche in via di fatto;
- il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa,;
- le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting interno;
- il sistema di comunicazione interna e la formazione del personale;
- il sistema disciplinare di cui al contratto di lavoro di categoria;
- in generale, la normativa italiana e straniera di riferimento.

In conformità al testo del Decreto 231 ed alle citate linee guida di settore, i principi basilari cui il Modello si ispira sono:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) del compito di promuovere ed assicurare l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione attiva e passiva costanti sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
- la messa a disposizione dell'Organismo di risorse umane ed economiche adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati attesi;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali che la COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. ha stabilito e diffuso attraverso il Codice Etico;

in particolare, al fine di un adeguato sistema di controllo interno, sono stati stabiliti:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione obbligatoria all'O.d.V. di tutte le informazioni rilevanti per l'espletamento del suo incarico;
- una pianificazione delle attività di controllo che conferisca prioritaria attenzione alle aree individuate come sensibili.

CAPITOLO III

L'ORGANO DI VIGILANZA

3.1 – Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere "interno" all'ente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1 lett. b del Decreto).

Nella relazione illustrativa al Decreto viene specificato che: "L'Ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa (...)".

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale (ove applicabile), e caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiedono:

- l'inserimento dell'O.d.V. come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo un'attività di riporto al massimo vertice aziendale (ad es. il Presidente operativo e/o l'Amministratore Delegato), ma anche al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso;
- l'assenza, in capo all'O.d.V., di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative - ne condizionerebbero l'obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni dell'O.d.V., ossia quelle tecniche proprie di chi svolge attività di ispezione e consulenza.

Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate in via preventiva, per suggerire eventuali modifiche del Modello, ove necessarie od opportune per renderlo più rispondente alle esigenze di prevenzione di Reati, in via continuativa, per verificare che i comportamenti quotidiani in seno all'ente rispettino effettivamente quelli codificati ed a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

Al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza, essenziale per lo svolgimento del proprio compito, i componenti dell'Organismo di Vigilanza fin dalla nomina devono possedere i

requisiti soggettivi di onorabilità, così come definiti nel Regolamento istitutivo dell'Organismo di Vigilanza emanato dal Consiglio di Amministrazione, non devono trovarsi nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, effetti personali del fallimento, interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o incapacità ad esercitare uffici direttivi) e non devono versare in situazione di conflitto di interesse, scaturente da legami di parentela con il vertice della società o da rapporti di lavoro, nei limiti in cui tali relazioni ne compromettano obiettivamente l'indipendenza.

Alla luce delle considerazioni che precedono, le Linee Guida individuano nella funzione di vigilanza sul complessivo sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (di cui il Modello è parte), ossia nella funzione di Internal Auditing - se ben posizionata e strutturata - la funzione più idonea a svolgere i compiti di vigilanza, soprattutto nel caso in cui tale funzione risulti già esistente ed operante presso l'ente.

L'autonomia dell'O.d.V. presuppone l'indipendenza funzionale dal vertice della funzione aziendale delegata, pur prevedendosi che l'O.d.V. riporti al massimo vertice aziendale (Presidente o Amministratore Delegato), o al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e, eventualmente, anche al Collegio Sindacale.

Nell'ambito dell'identificazione e nomina dei membri dell'O.d.V. della Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. ha optato per una composizione monocratica.

Si prevede che l'O.d.V. sia assistito da un staff esecutivo, composto da esperti di settore, con composizione variabile, al quale sono affidati compiti operativi relativi all'analisi preventiva dei rischi e dei controlli, alla verifica della corretta implementazione del Modello ed all'attività di auditing.

L'O.d.V. adotta un proprio Regolamento che disciplina i principi fondamentali in base ai quali operare.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'O.d.V. potrà avvalersi del supporto di altre funzioni interne qualora dallo stesso ritenuto necessario ed opportuno con l'attribuzione di ruoli, responsabilità e poteri di volta in volta identificati.

L'O.d.V., inoltre, sarà dotato dal Consiglio di Amministrazione di poteri di spesa adeguati. Tali poteri, nei limiti indicati nella delibera di nomina, potranno essere impiegati per acquisire consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'O.d.V.

3.2 – Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'O.d.V. sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia di verificare la coerenza dello stesso rispetto all'organizzazione ed al funzionamento effettivi della Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L.,
- valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di Reati;

- proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

Nel dettaglio, all'O.d.V. sono affidate le seguenti attività:

- eseguire i controlli previsti dal Modello;
- verbalizzare gli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- verificare la rispondenza ai principi generalmente accettati nonché l'efficienza dei relativi processi amministrativi e sistemi di controllo;
- assicurare costantemente i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- elaborare il programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività aziendale;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza, anche mediante interventi non programmati
- risk assessment costante, eventualmente valendosi di sistemi informativi appositamente sviluppati;
- continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e del sistema di vigilanza;
- segnalare alle funzioni competenti l'opportunità di adottare provvedimenti disciplinari a carico dei responsabili di violazioni delle norme del Decreto;
- promuovere e monitorare iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Resta escluso il compito di vigilanza, verifica e controllo dell'O.d.V. sull'osservanza e sulle violazioni del Codice Etico.

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto al Consiglio appunto ricade la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello organizzativo.

Quanto alla definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'O.d.V., quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni si fa espresso rinvio al Regolamento di funzionamento di cui in precedenza.

3.3 – Reporting dell'O.d.V. verso il vertice aziendale

L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di reporting:

- la prima, informalmente e su base continuativa, direttamente verso il Presidente del C.d.A.
- la seconda, nei confronti del Consiglio di Amministrazione

Quanto a tale seconda linea di reporting, l'O.d.V. predispone:

- con cadenza quadrimestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento dei Processi Sensibili, ecc.);
- con cadenza annuale, una relazione sul grado di collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, nonché un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- tempestivamente le comunicazioni aventi ad oggetto ipotesi di violazioni gravi del Modello, verificarsi di ipotesi dei reati ex D. Lgs 231/01, informative su innovazioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, alla necessità od opportunità di modificare il Modello (ad es. nel caso di modifiche all'assetto organizzativo).

L'O.d.V., inoltre, si coordinerà con le Funzioni aziendali per i profili di attività di rispettiva competenza:

Gli interventi dell'O.d.V., inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati; copie dei verbali devono essere custoditi dall'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di chiedere incontri e consultazioni con l'O.d.V., il quale avrà analoga facoltà nei confronti dello stesso Organo.

3.4 – Flussi informativi verso l'O.d.V.

L'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. ai sensi del Decreto.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte e valutate dall'O.d.V. le segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole adottate in attuazione dei principi e delle indicazioni contenuti nel Modello;
- il Dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) integrante uno dei Reati previsti dal Decreto potrà contattare il proprio diretto superiore, che ne riferirà all'O.d.V. Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente preferisca non rivolgersi al suo diretto superiore, potrà effettuare la segnalazione direttamente all'O.d.V. (saranno istituiti canali informativi dedicati, al fine di favorire il flusso informativo verso l'O.d.V. e risolvere eventuali casi di dubbia interpretazione);
- l'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e proporrà al Consiglio di Amministrazione i provvedimenti conseguenti.

Devono inoltre essere immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca che sono in corso indagini, anche nei confronti di ignoti,

per Reati di cui al D.Lgs 231/01 che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L.;

- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, od omissioni rilevanti ai fini del Decreto;

L'Organismo ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D, Lgs. n. 231/2001.

3.5 – Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello saranno conservati dall'O.d.V. in un apposito database per un periodo di 10 anni.

L'accesso al database sarà consentito esclusivamente ai componenti dell'O.d.V. e del Consiglio di Amministrazione, fatte ovviamente salve le disposizioni in materia di tutela dei dati personali.

CAPITOLO IV

PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE

4.1. – Comunicazione e formazione per i dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. garantire alle risorse presenti in azienda ed a quelle in via di inserimento la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso inquadramento gerarchico ed al diverso livello di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

Tali procedure e regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda.

La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad es. la rete aziendale), sia, ad esempio, mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo, o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento, che ne assicurerà la massima divulgazione.

Ai nuovi Dipendenti verrà richiesto, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello.

I dirigenti, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al grado di autonomia gestionale, sono chiamati a collaborare fattivamente per la corretta e concreta osservanza generale del Codice Etico e del Modello. Essi sottoscriveranno un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli Organi Sociali.

La Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. sosterrà le iniziative di formazione mirata (anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche) al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico.

La formazione verrà, altresì, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

4.2. – Comunicazione e formazione per consulenti e partners

COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. intende portare a conoscenza dei propri Consulenti e Partners, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Codice Etico, nel quale verranno trasfusi molti dei principi di comportamento desumibili dal Modello.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello dovrà essere prescritto dagli accordi contrattuali con i Consulenti ed i Partners, e sarà oggetto di specifica approvazione.

I contratti in essere dovranno essere quanto prima adeguati a quanto sopra previsto.

I Consulenti ed i Partners dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non induca i Dipendenti e gli altri soggetti operanti per la Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali di cui al Modello ed al Codice Etico.

CAPITOLO V

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 – Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti, concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza dell'O.d.V. ed a garantire l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

5.2 – Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito esemplificativamente elencati:

- violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni all'O.d.V., ostacolo all'attività dell'O.d.V., omissione di controlli, ecc.);
- violazione di prescrizioni del Codice Etico;
- comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più Reati, o comunque idonei ad esporre la Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. alle conseguenze della commissione di Reati.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. è esposta).

Fermo restando il compito di vigilanza dell'O.d.V. sui soli Reati previsti dal Decreto, il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'O.d.V. e del responsabile della Funzione Risorse Umane ed Organizzazione, rimanendo il medesimo responsabile della concreta

applicazione delle misure disciplinari qui delineate, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e del Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto:

- ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare;
- all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

Nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, dal contratto di categoria e da altre norme eventualmente applicabili, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti sono definiti come segue:

richiamo verbale: verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

ammonizione scritta: verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al punto precedente;
- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

multa per un importo fino a tre ore di retribuzione: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo l'inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione; reiterate violazioni di cui al punto precedente.

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni: verrà applicata oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:

- inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello, all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;

- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e reiterate violazioni di cui al punto precedente;
- abuso della segnalazione, ad esempio, nel caso dell'utilizzo da parte del segnalante di un linguaggio inutilmente indecoroso, ciò non avviene quando ci si limiti a riportare espressioni di terzi;
- segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o intimidazione.

licenziamento con preavviso: verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività a necessario contatto con la Pubblica Amministrazione, nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

licenziamento senza preavviso: verrà applicata per mancanze commesse con dolo e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il Datore di lavoro;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze sopra elencate la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariate le modalità ed i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al responsabile della Funzione Risorse Umane ed Organizzazione.

5.3 – Misure nei confronti dei dirigenti

Costituiscono sempre illeciti disciplinari:

- la mancata vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei Dipendenti gerarchicamente subordinati, del Codice Etico e del Modello, la diretta violazione del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti,
- l'assunzione di comportamenti, nell'espletamento di attività connesse con Processi Sensibili, non conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

La Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L. provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di appartenenza. Se la violazione fa venir meno il rapporto di fiducia la sanzione è individuata nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giusta causa.

5.3 – Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, l'O.d.V. ne darà comunicazione immediata all'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Al fine di scongiurare comportamenti censurabili da parte degli Amministratori il Modello prevede la compilazione di una dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitto di interessi.

5.3 – Misure nei confronti di Consulenti e Partners

La mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di Consulenti o Partners, inseriti o richiamati da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole, ed in ogni caso con l'applicazione di penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

I Consulenti o i Partners non dovranno indurre i Dipendenti a violare il Codice Etico o il Modello.

CAPITOLO VI**CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L**

Il Modello sarà soggetto ad una continua attività di monitoraggio da parte dell'O.d.V. al fine di valutarne l'applicazione e l'efficacia. Eventuali carenze saranno oggetto di attività di aggiornamento del Modello.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto, e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

innovazioni normative;

violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);

modifiche della struttura organizzativa della Società COSTRUZIONI TIZIANO GEOM. CORRADO S.R.L, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello, e rivestono pertanto un'importanza prioritaria.

L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello competono al medesimo organo che, ai sensi del Decreto, ne abbia deliberato l'iniziale adozione, cioè al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'O.d.V..

L'O.d.V. dovrà comunicare all'Amministratore Delegato ogni elemento od informazione utili a dimostrare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto ad una verifica periodica a cura dell'O.d.V., al fine di monitorare la sua efficacia.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'O.d.V. all'Amministratore Delegato, che le sottoporrà al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.