

**EDILVIT****Collaborazione Competenza Solidità**

MOG

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

REV.	DATA	DECRIZIONE MODIFICHE	APPROVATO
1	26.07.19	Modifiche par. 15 e paragrafo 18	Delibera dell'Assemblea dei Soci del 23/09/19
0	23 settembre 2016	I emissione	Delibera dell'Assemblea dei Soci del 25 novembre 2016

INDICE

1	PROFILO DI EDILVIT	3
2	INTRODUZIONE.....	3
3	REATI E SANZIONI.....	5
4	PUBBLICAZIONI E RIFERIMENTI.....	6
5	TERMINI E DEFINIZIONI	7
6	ADOZIONE DEL MOG	8
7	CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MOG.....	10
8	ATTUAZIONE DEL MOG	11
9	PROCESSI SENSIBILI.....	12
10	CODICE ETICO	14
11	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
12	PROCESSI DI AUDIT	19
13	FORMAZIONE DEI DESTINATARI	20
14	AGGIORNAMENTO DEL MOG	21
15	SISTEMA DISCIPLINARE	21
16	ASSESSMENT AREE A RISCHIO	24
17	ESCLUSIONI	25
18	ELENCO DEGLI ALLEGATI AL MODELLO.....	26
ALL. 1	TABELLA DEI REATI PRESUPPOSTO	26
ALL. 2	ANALISI DEI RISCHI	26
ALL. 3	MAPPA DELLE RESPONSABILITÀ E DELLE DELEGHE	26
ALL. 4	MAPPA DEI PROCESSI	26
ALL. 5	MANUALE DELLA QUALITÀ.....	26
ALL. 6	MANUALE INTEGRATO SICUREZZA E AMBIENTE	26
ALL. 7	ORGANIGRAMMA.....	26
ALL. 8	CODICE ETICO.....	26
ALL. 9	PROTOCOLLI.....	26
ALL. 10	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEI DATI E DEGLI STRUMENTI INFORMATICI.....	26

1 PROFILO DI EDILVIT

EDILVIT nasce nel 1983, proseguendo l'attività della Edilvit s.n.c., operante dal 1975. L'impresa è specializzata nella costruzione di opere civili, industriali e terziarie con la formula "chiavi in mano" che prevede anche la fornitura di impiantistica (corrente e particolare). EDILVIT si occupa di edilizia residenziale (pubblica e privata), edilizia industriale e terziaria, costruzione di parcheggi (privati e pubblici), attività immobiliare in proprio.

EDILVIT dispone di un ufficio tecnico (costituito da ingegneri, architetti e geometri) organizzato per supervisionare i progetti in corso, gestire i problemi di cantiere, realizzare preventivi per soddisfare le esigenze della committenza.

All'interno di EDILVIT, inoltre, l'area tecnico-commerciale seleziona i fornitori (di materiali e servizi) da impiegare nelle realizzazioni, con una particolare attenzione a tutte le necessità legate ai progetti da sviluppare.

EDILVIT dispone di propri uffici e magazzini (con relative aree di deposito) per una superficie complessiva pari a mq. 10.000.

EDILVIT è certificata UNI EN ISO 9001:2008 per le attività di:

"COSTRUZIONE DI EDIFICI CIVILI ED INDUSTRIALI E REALIZZAZIONE DELLE RELATIVE OPERE DI URBANIZZAZIONE. PROGETTAZIONE DI EDIFICI CIVILI ED INDUSTRIALI".

EDILVIT ha realizzato un unico sistema di gestione combinando la norma ISO 14001 e OHSAS 18001.

2 INTRODUZIONE

Il sistema di **responsabilità amministrativa** degli enti (e quindi anche di EDILVIT), delineato dal D.Lgs. 231/2001, è stato introdotto nell'ordinamento giuridico italiano in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n° 300, con la quale l'Italia ha ratificato e dato esecuzione ad una serie di atti internazionali (convenzioni e protocolli).

Il Governo ha attuato la delega solo relativamente ad alcuni reati mentre, per contro, il legislatore ha progressivamente esteso il campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001 ad altri reati non compresi dalla suddetta legge delega. L'insieme dei reati è destinato ad aumentare progressivamente, sia perché risulta ancora non attuata una parte della legge delega sia perché il D.Lgs. 231/2001 è diventato il punto di riferimento di interventi legislativi successivi che ne hanno esteso il campo di applicazione.

Superando il principio di "**non punibilità dell'ente**", è stato affermato il "**principio della responsabilità dell'ente**", che comporta una sanzione diretta a carico del soggetto collettivo ove uno o più reati determinati siano commessi, **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**, da persone fisiche legate al medesimo da un rapporto che attribuisce loro una posizione apicale o una posizione di assoggettamento alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

La legge definisce "amministrativa" la responsabilità dell'ente ma, contemporaneamente, delinea per essa una disciplina tipicamente penale sia per la definizione delle caratteristiche della responsabilità, sia per le modalità di accertamento della stessa. Questa nuova responsabilità dell'ente (soggetto collettivo) è, oltre che diretta, autonoma, vale a dire non connessa, neanche indirettamente, alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato; infatti, la responsabilità dell'ente persiste anche se

l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o il reato si estingua per cause diverse dall'amnistia.

I soggetti destinatari di questo impianto normativo sono le persone giuridiche private, le società di persone e le società di capitali, gli enti pubblici economici, le associazioni non riconosciute e i comitati, con la sola esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo.

La responsabilità sussiste in presenza di quattro condizioni:

una condizione normativa, ossia la commissione di un reato tra quelli espressamente indicati dal legislatore (cd. reato presupposto);

una condizione oggettiva, ossia la commissione di detto reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

una condizione soggettiva, ossia la commissione del reato da parte di un soggetto apicale o di una persona fisica che opera per conto e per nome della società.

una condizione organizzativa, ossia la mancata adozione di un sistema organizzativo redatto in previsione del manifestarsi di fattispecie di reato.

3 REATI E SANZIONI

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 sono elencate in un apposito allegato denominato "Tabella dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001" che costituisce parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- A. sanzione amministrativa pecuniaria;**
- B. sanzioni interdittive;**
- C. confisca;**
- D. pubblicazione della sentenza.**

A. - Sanzione Amministrativa Pecuniaria.

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D.Lgs. 231/2001, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il proprio patrimonio.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto: della gravità del fatto; del grado di responsabilità dell'Ente; dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (artt. 10 e 11, comma 2° del D.Lgs. 231/01).

B. – Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001, sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- ❖ Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ❖ Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- ❖ Sospensione e revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ❖ Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- ❖ Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del D.Lgs. 231/2001, ossia:

- “l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”; **ovvero**
- “in caso di reiterazione degli illeciti” (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L’applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l’Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall’art. 17 del citato decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- “l’ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;
- “l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;
- “l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata, viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D.Lgs. 231/2001). Il legislatore si è poi preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

C. – Confisca

Ai sensi dell’art. 19 del D.Lgs. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

D. – Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è seguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell’Ente.

4 PUBBLICAZIONI E RIFERIMENTI

Il MOG è stato redatto in accordo con le prescrizioni contenute nelle sotto elencate norme e riferimenti:

*** Regolamenti interni e altra documentazione di EDILVIT:**

- *Codice Etico di EDILVIT.*
- *Manuale della Qualità e istruzioni operative*
- *Manuale integrato SICUREZZA E AMBIENTE e documenti allegati*
- *Mappa delle deleghe e delle responsabilità*
- *Mappa dei processi*
- *Documenti di gestione e tutela della privacy*
- *Protocollo per acquisto e approvvigionamento*
- *Protocollo per la gestione economica, finanziaria e processi amministrativi*
- *Procedura e Protocollo per la gestione dei sistemi informatici*
- *Protocollo relativo alla valutazione e gestione degli impatti ambientali*
- *Protocollo per il trattamento dei dati personali, sensibili e giudiziari in attuazione del D.Lgs. 196/2003*
- *Protocollo relativo alla sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.*
- *Protocollo relativo alla gestione ambientale*
- *Protocollo relativo alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione*
- *Protocollo relativo alla gestione delle ispezioni della Pubblica Autorità*
- *Protocollo per la gestione degli investimenti e delle spese realizzati con fondi pubblici*

5 TERMINI E DEFINIZIONI

Vengono qui di seguito riportati i principali termini e definizioni applicabili al settore di competenza richiamati nelle varie sezioni del Modello, per una più facile comprensione del testo.

Ente: Edilvit S.r.l.

Destinatario del MOG: coloro che svolgono funzioni di amministrazione, gestione, direzione e controllo, nonché i dipendenti e i soggetti terzi che siano legati alla società da mandato o da rapporti di consulenza, collaborazione o altro.

OdV: Organismo di vigilanza.

Erogazione del servizio: insieme di attività svolte che definiscono il Servizio erogato in termini di efficienza, economicità, rispetto delle normative di sicurezza e comfort del cliente.

Cliente/Committente: organizzazione o persona che riceve un servizio.

Reato: un fatto illecito al quale l'ordinamento giuridico fa seguire, come conseguenza, una sanzione penale (ergastolo, reclusione, arresto, multa, ammenda); necessita in genere del requisito della volontarietà, che si esprime alternativamente in volontà diretta (o dolo) o volontà indiretta (colpa).

Audit: esame sistematico per determinare se le attività e i relativi risultati sono conformi alle disposizioni pianificate e se queste disposizioni sono implementate efficacemente e adattate al soddisfacimento dei principi e degli obiettivi dell'organizzazione.

Non conformità: ogni deviazione dagli standard di lavoro, prassi, procedure, regolamenti, prestazioni del MOG, che potrebbe, direttamente o indirettamente, originare un reato.

Obiettivi: traguardi in termini di prestazioni del MOG che un'organizzazione stabilisce di voler raggiungere.

MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo, costituito da un insieme di documenti formali, che ha la funzione di prevenire la commissione di illeciti nell'ambito dell'organizzazione di un Ente/azienda, rendendo nei fatti coerenti con il codice etico dell'Ente, le attività ed i comportamenti previsti per i diversi soggetti operanti.

Organizzazione: compagnia, azienda, fabbrica, impresa, istituzione o associazione (o parti di esse) sia consociata che no, pubblica o privata, che abbia una propria struttura funzionale e amministrativa.

Rischio: combinazione di probabilità e conseguenze legate alla commissione di uno specifico reato.

Rischio base: rischio potenziale valutato in assenza di relative procedure, prassi, e misure di controllo.

Rischio residuo: è il rischio che permane anche dopo l'applicazione dei sistemi di controllo.

Rischio target: indice obiettivo cui mirano le azioni di contenimento e il sistema di controllo.

Rischio accettabile: quando il costo del controllo dedicato è inferiore al danno che deriva dal reato connesso e, comunque, il rischio residuo raggiunge un livello per cui il reato può essere commesso solo con l'elusione fraudolenta del MOG.

Analisi dei rischi: processo globale di definizione della grandezza di rischio e di decisione se questo è accettabile o meno.

Mappatura dei rischi: individuazione delle aree/processi a rischio in rapporto ai reati che si intendono prevenire.

Soggetto apicale: persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di un'azienda/Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente.

Persone sottoposte: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Interesse: requisito soggettivo verificabile a priori, che rende l'Ente imputabile di un illecito amministrativo derivante da reato.

Vantaggio: requisito oggettivo verificabile a posteriori, che rende l'Ente imputabile di un illecito amministrativo derivante da reato.

La Direzione dell'ente e l'Assemblea dei Soci, tenuto conto degli oneri derivanti dal D.Lgs. 231/2001, hanno inteso adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) predisposto sulla base delle indicazioni contenute in detto decreto.

Le esigenze che hanno indotto l'ente ad adottare detto modello sono le seguenti:

- ↳ promuovere progressivamente il radicamento della cultura della legalità al proprio interno;
- ↳ minimizzare i rischi di commissione dei reati da parte delle persone fisiche che operano in EDILVIT S.r.l. e/o per conto di EDILVIT S.r.l.;
- ↳ ottenere benefici inerenti alle sanzioni previste nel caso di reati commessi nel proprio interesse o vantaggio (mancata applicazione sanzioni, riduzione pena pecuniaria, mancata applicazione di sanzioni interdittive, sospensione delle misure cautelari, non pubblicazione della sentenza di condanna);
- ↳ impedire che un particolare reato, eventualmente commesso, possa verificarsi nuovamente;
- ↳ adottare misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a prevenire, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Sono pertanto descritti nel MOG gli aspetti organizzativi, procedurali e gestionali che consentono a EDILVIT S.r.l. di ottemperare alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 in modo efficace, con l'ulteriore scopo di:

- ↳ implementare, mantenere attivo e migliorare continuamente il MOG pianificando e assegnando le priorità per i miglioramenti ritenuti necessari;
- ↳ assicurare la conformità al MOG;
- ↳ dimostrare oggettivamente tale conformità;
- ↳ gestire il MOG in modo efficiente;
- ↳ migliorare la propria immagine interna ed esterna.

Il MOG definisce, inoltre, le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa di EDILVIT S.r.l., le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione dei propri contenuti, nel rispetto delle normative vigenti di riferimento.

In particolare, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione di determinati reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il MOG ha lo scopo di sopperire alle seguenti esigenze:

- ↳ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi determinati reati;
- ↳ prevedere specifiche procedure e protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di EDILVIT S.r.l. in relazione ai reati da prevenire;
- ↳ in particolare vengono rivisti in ottica prevenzione reati 231 i processi e le procedure del Sistema Qualità certificato e integrati con i protocolli mancanti;
- ↳ individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ↳ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- ↳ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- ↳ individuare misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività di EDILVIT S.r.l. nel rispetto delle leggi e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

- ↳ prevedere un sistema di controlli, continuativo e dinamico, sulla corretta attuazione del modello;
- ↳ garantire l'aggiornamento del MOG nel caso:
 - siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni;
 - siano intervenute modifiche sostanziali del panorama normativo di riferimento;
 - siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione e/o nelle attività di EDILVIT S.r.l..

Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'Ente ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, in conformità alle indicazioni contenute nel Codice di comportamento dell'impresa di costruzione adottato dall'A.N.C.E. – Associazione Nazionale dei Costruttori Edili, cui l'azienda aderisce. Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'ente ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla. Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni o elusioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa, ovvero delle norme di riferimento.

Le modifiche sono adottate dall'organo dirigente su proposta dell'OdV, ovvero direttamente. Sulle modifiche dei modelli elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente, l'OdV, prima della loro adozione, esprime un parere in merito alla adeguatezza e idoneità a prevenire la commissione dei reati.

7 CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MOG

Il MOG si applica a tutte le persone fisiche legate all'ente da un rapporto che attribuisce loro una posizione apicale o una posizione di assoggettamento alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale (persone "sottoposte"), con riferimento ai reati che questi possono commettere nell'esercizio delle proprie funzioni. Presupposto fondamentale per l'applicazione del MOG è che detti reati siano commessi a vantaggio o nell'interesse di EDILVIT S.r.l. è che gli stessi siano tra quelli contemplati dal D.Lgs. 231/2001. Tra le persone sottoposte alla direzione o vigilanza (di cui all'art. 5 comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001), rientrano i soggetti prestatori di lavoro in rapporto contrattuale autonomo o professionale. Trattasi di persone che, qualunque sia la figura negoziale chiamata a regolare il rapporto, sono soggetti all'altrui comando, trovandosi nell'impossibilità di prendere decisioni autonome e diverse dalle direttive impartite loro da chi ha "potere di comando", cioè poteri di indirizzo e di controllo (il MOG si applica quindi anche nei confronti dei lavoratori autonomi parasubordinati). Per quanto riguarda i lavoratori autonomi non parasubordinati (ad es.: i liberi professionisti), premesso che la caratteristica della loro prestazione è la totale autonomia, il MOG trova applicazione solo laddove il prestatore autonomo venga a trovarsi in una situazione tale per cui, in qualche modo, perda detta autonomia in rapporto ai soggetti apicali di EDILVIT S.r.l. (soggetto formalmente autonomo ma sostanzialmente sottoposto). E' fatto comunque obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello Organizzativo, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

8 ATTUAZIONE DEL MOG

Il MOG è costituito dall'insieme di strumenti, documentali e non, finalizzati all'identificazione, valutazione e controllo dei rischi di commissione di reato nel rispetto delle prescrizioni cogenti e dei regolamenti interni di riferimento.

Fanno parte integrante e sostanziale del MOG i seguenti documenti correlati:

- Codice Etico di EDILVIT S.r.l.;
- documentazione di analisi dei rischi;
- procedure interne;
- protocolli interni;
- tutti i Moduli/sistemi di registrazione previsti dalle procedure;
- sistema sanzionatorio descritto nel presente Modello anche con riferimento all'eventuale futura presenza di dipendenti.

In particolare, nell'ambito del MOG, un ruolo rilevante è riservato all'OdV previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Tenuto conto delle prescrizioni di cui all'art. 6 - c. 2 lettera a) e di cui all'art. 7 comma 3 del D.Lgs. 231/2001, il presente modello è stato predisposto:

- individuando le aree di possibile rischio nell'attività dell'ente al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- prevedendo conseguenti procedure e protocolli ritenuti idonei a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Le modalità di conduzione dell'analisi dei rischi e di elaborazione dei conseguenti piani di contenimento e protocolli è descritta nella Parte speciale del presente Modello.

Nella definizione del MOG, particolare importanza ha avuto l'analisi dei processi e della struttura organizzativa dell'ente e quindi la formalizzazione dei rapporti con tutti i soggetti professionali posti in relazione.

Nella struttura deve essere chiaro:

- chi esercita i poteri decisionali;
- per quali tipologie di attività;
- per quale estensione economica;
- come è ripartito il modello fra i vari organi dell'Ente;
- chi governa il modello e chi ne è responsabile.

Per quanto riguarda i poteri di firma, questi sono stabiliti nell'ultima revisione dello statuto dell'Ente.

Per quanto riguarda il sistema di deleghe di poteri e funzioni, ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, deve prevedere in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

L'Ente ha predisposto apposite clausole all'interno dei rapporti contrattuali con i consulenti esterni, per la salvaguardia del sistema di attribuzione dei compiti e delle relative responsabilità.

I Responsabili delle aree/processi più a rischio, hanno la responsabilità del modello in relazione alle attività di propria competenza.

Il dettaglio delle responsabilità legate alle attività più a rischio è documentato nelle singole procedure/documenti di processo (es: DVR EDILVIT S.r.l. e di eventuali imprese

subappaltatrici per la sicurezza, procedure di gestione degli acquisti e approvvigionamenti, procedure applicate dalle singole imprese, ecc.).

I ruoli, le responsabilità e autorità delle figure che gestiscono, eseguono e verificano le attività in materia di attuazione del MOG, sono definiti, documentati e comunicati attraverso la redazione dell'organigramma e della tabella delle responsabilità, con la finalità di facilitare l'implementazione del modello.

Le responsabilità generali di ciascuna figura di area inerenti all'applicazione del MOG all'interno di EDILVIT S.r.l. sono:

- supporto alla Direzione ed all'OdV per l'attuazione del MOG;
- collaborazione con il Gruppo di Lavoro di volta in volta incaricato per l'identificazione e la valutazione dei rischi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione e/o collaborazione alla redazione dei documenti di definizione e attuazione del MOG per quanto di propria competenza;
- sorveglianza sull'applicazione del MOG e collaborazione all'individuazione e attuazione di eventuali azioni che permettano di migliorare l'adeguatezza di servizi/attività ai requisiti specificati;
- rispetto delle procedure e delle regole impartite dalla Direzione;
- eventuale partecipazione alle sessioni di addestramento, formazione e sensibilizzazione programmate.

L'organigramma Edilvit S.r.l. e la tabella di attribuzione delle responsabilità 231 sono riportate in allegato al presente Modello e vengono puntualmente verificati ed aggiornati dopo ogni cambiamento organizzativo dalla Direzione Edilvit S.r.l..

9 PROCESSI SENSIBILI

EDILVIT S.r.l. ha, per il momento, definito e preso in considerazione come processi sensibili tutti i processi principali, ovvero:

1. ACQUISIZIONE AREE O IMMOBILI
2. TRASFORMAZIONE AREA CON I PIANI ATTUATIVI
3. ACQUISIZIONE LAVORI
4. APERTURA COMMESSA
5. PROGETTAZIONE
6. RICHIESTA DEL TITOLO EDILIZIO
7. GESTIONE COMMESSA (COMPRESI APPROVVIGIONAMENTI PER LA COMMESSA)
8. GESTIONE CANTIERE
9. VENDITA DIRETTA IMMOBILI
10. GESTIONE DELLE LOCAZIONI

Sono stati, inoltre, analizzati come sensibili i seguenti processi di supporto:

1. ACQUISTO E RAPPORTO CON I FORNITORI
2. PROCESSI AMMINISTRATIVI (registrazione, redazione e controllo dei documenti contabili ed extra contabili)
3. GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E CONTABILE
4. PIANIFICAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE (COMPRESI FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO)

Infine, in quanto rilevanti per l'attività di EDILVIT S.r.l., si è proceduto a valutare anche i processi di:

1. GESTIONE DEI TRATTAMENTI DI DATI PERSONALI D.LGS. 196/2003

2. GESTIONE SICUREZZA D.LGS. 81/2008
3. GESTIONE IMPATTI SULL'AMBIENTE
4. GESTIONE DEI SISTEMI INFORMATIVI
5. GESTIONE RAPPORTI CON L'AUTORITA' PUBBLICA
6. GESTIONE ISPEZIONI AUTORITA' PUBBLICA
7. GESTIONE DEGLI INVESTIMENTI E DELLE SPESE REALIZZATI CON FONDI PUBBLICI

Per ciascuno dei processi di cui sopra sono state individuate specifiche aree di rischio di reato secondo lo schema riportato nella parte speciale. Sono altresì identificate le potenziali modalità esecutive degli illeciti.

Il Modello prescrive, per ciascun processo sensibile individuato, le modalità di svolgimento delle relative attività ed indica, ove rilevanti, le specifiche procedure cui attenersi, prevedendo in particolare:

- protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni, con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità, nonché delle modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie,
- gli obblighi di informazione all'OdV.

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

Le procedure sono state impostate con l'obiettivo dell'integrazione delle stesse all'interno del Sistema Qualità aziendale, certificato UNI EN ISO 9011:2008.

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

Il superamento dei limiti quantitativi di cui al punto precedente può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

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

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

I protocolli sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'OdV.

10 CODICE ETICO

Il Codice Etico è allegato al presente Modello.

È costituito dall'insieme dei principi generali, dei valori etici e delle regole di comportamento che i destinatari del Modello devono seguire e ha lo scopo di integrare il quadro legislativo vigente formando un più articolato complesso normativo al quale conformarsi ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del citato D.Lgs. 231/2001.

Il rispetto del Codice Etico costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei collaboratori dell'Ente.

La Direzione si impegna affinché tutti gli interessati siano resi e mantenuti consapevoli dei contenuti del Codice Etico e lo stesso sia sempre rispettato da tutti.

11 ORGANISMO DI VIGILANZA

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

Secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 (artt. 6 e 7) le caratteristiche dell'OdV debbono essere:

- ↳ autonomia e indipendenza;
- ↳ professionalità;
- ↳ continuità d'azione.

Di seguito viene fornita una dettagliata specifica di dette caratteristiche che l'Assemblea dei Soci ha considerato nell'individuazione dell'OdV di Edilvit S.r.l..

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza di controllo nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi quelli apicali, sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative o gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una posizione in organigramma che lo sottragga alla gerarchia aziendale e prevedendo un'attività di reporting diretto all'Assemblea dei soci.

Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non vengano attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività di Edilvit S.r.l., che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali (consulenziali per l'analisi dei sistemi di controllo, di auditing, giuridiche, amministrative) adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono obiettività di giudizio.

L'ODV deve avere la libertà di dotarsi dei supporti specialistici necessari ad acquisire le eventuali competenze non direttamente possedute dai componenti dell'Organismo stesso.

Continuità d'azione

Al fine di offrire la garanzia di un'efficace e costante attuazione del MOG, si rende necessaria l'individuazione quale OdV di uno o più professionisti che svolgano l'incarico con continuità di azione. L'OdV dovrà quindi vigilare costantemente e con continuità sul MOG, curandone l'attuazione e assicurandone il costante aggiornamento.

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

- a) Sono incompatibili con la carica di componente dell'Organismo i membri dell'Assemblea dei Soci che intrattengano direttamente o indirettamente rapporti economici con la società o i suoi amministratori di rilevanza tale, in rapporto anche alla sua condizione patrimoniale, da condizionarne l'autonomia di giudizio; che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale della società; che siano stretti familiari di amministratori esecutivi.
- b) Eventuali componenti dell'Organismo scelti tra i dipendenti dell'azienda devono attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione della posizione ricoperta nell'ambito dell'impresa.
- c) Eventuali esperti esterni devono attestare, al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi nelle condizioni di cui al precedente punto a) e di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire, in ragione degli eventuali altri incarichi affidatigli dall'azienda o da altri enti che abbiano rapporti con l'azienda medesima.
- d) Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:
 1. le situazioni di incompatibilità di cui ai punti a), b), c);
 2. la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 3. la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del passaggio in giudicato della sentenza di condanna o patteggiamento, l'organo dirigente potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto *ad interim*.

L'OdV è nominato direttamente dall'Assemblea dei Soci con propria delibera

L'attuale composizione dell'OdV per EDILVIT S.r.l. è stata definita come monocratica, rappresentata da una figura esterna, di un professionista che garantisca continuità di azione.

Prima di procedere alla nomina dell'OdV, l'Assemblea dei soci ha verificato, oltre alle competenze individuali, il rispetto dei suddetti requisiti.

La durata dell'incarico e le condizioni per l'eventuale rinnovo, nonché le modalità di revoca e decadenza dall'incarico dei componenti dell'OdV EDILVIT S.r.l. sono definiti nel Regolamento di funzionamento dell'organismo stesso.

Per altri aspetti non definiti nel presente documento, si rimanda ai contenuti del documento di nomina/incarico.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici ad esse connessi, nello svolgimento dei propri compiti e nell'espletamento delle attività di vigilanza e di controllo previste dal MOG, l'OdV potrà:

- ↪ avvalersi di specifiche strutture/unità organizzative di EDILVIT S.r.l. che, di volta in volta, spontaneamente o su specifica richiesta dello stesso OdV, si potranno rendere utili.

Le attività che l'OdV è chiamato ad assolvere possono essere indicate come segue:

- ↪ vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello che si sostanzia nella verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello stesso;
- ↪ disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001, dei suoi sistemi di controllo e di monitoraggio;
- ↪ analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e verifica del rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello con rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali, attraverso analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- ↪ informazione periodica all'Assemblea dei Soci, circa lo stato di attuazione ed operatività del Modello attraverso una relazione con cadenza annuale e circa gli esiti delle attività di verifica e controllo compiute, nonché segnalazione tempestiva all'Assemblea dei Soci, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a EDILVIT S.r.l.;
- ↪ promozione e sviluppo, di concerto con le funzioni interessate, di materiale informativo utile alla comunicazione e divulgazione dei principi etici cui si ispira EDILVIT S.r.l., nonché presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale e verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- ↪ svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento e approvata dall'Assemblea dei Soci;
- ↪ ha accesso a tutte le informazioni e documenti concernenti le attività a rischio e riguardanti il presente Modello, che può richiedere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;
- ↪ può chiedere informazioni a tutto il personale dipendente e dirigente dell'azienda impiegato nelle aree di rischio, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;
- ↪ nell'esercizio dell'attività può esigere informazioni, anche dall'organo dirigente;
- ↪ può chiedere informazioni a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni a EDILVIT S.r.l.;
- ↪ riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle aree di rischio specificamente individuati;

↳ può rivolgersi, dopo averne informato l'Assemblea dei Soci, a consulenti esterni limitatamente al compimento di operazioni tecniche di particolare complessità o che richiedono competenze tecniche specifiche. Ai consulenti esterni è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti dell'OdV.

Al fine di svolgere, con la necessaria autonomia e indipendenza, la propria funzione, all'OdV è riconosciuta autonomia di spesa sulla base di un preventivo annuale approvato dall'Assemblea dei Soci, su proposta dell'OdV stesso.

In ogni caso, l'OdV, può estendere la propria autonomia di spesa autonomamente in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione.

Il D.Lgs. 231/2001 (art. 6, comma 2, lett. D) fa riferimento espresso a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello.

Segnalazioni da parte di esponenti di EDILVIT o da parte di terzi.

Nell'ambito di EDILVIT S.r.l. dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione specificamente prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'OdV e tutti i soggetti dei quali l'organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- ↳ devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o, comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da EDILVIT S.r.l.;
- ↳ è assicurata piena libertà a tutto il personale dell'azienda di rivolgersi direttamente all'OdV, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità
- ↳ l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presenta violazione, redigendo un apposito verbale dell'incontro e motivando per iscritto eventuali decisioni di procedere o non procedere ad un'indagine interna;
- ↳ le segnalazioni devono essere prodotte in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in osservanza alle vigenti norme in materia di tutela della riservatezza e, comunque, farà in modo di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di EDILVIT S.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- ↳ le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso esclusivamente all'OdV.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

In ogni caso, oltre alle segnalazioni precedentemente menzionate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- ↳ i provvedimenti e/o 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;
- ↳ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ↳ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli di EDILVIT S.r.l., del Modello con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Obblighi di informazione propri dell'OdV.

All'OdV sono assegnate due linee di reporting:

- ↳ il reporting di routine, su base periodica, nei confronti dell'Assemblea dei Soci;
- ↳ il reporting di situazioni di emergenza, direttamente all'Amministratore Unico o a all'Assemblea dei Soci di EDILVIT S.r.l..

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Di ogni contatto dell'OdV con detti organi o singoli componenti dovrà rimanere evidenza scritta, conservata tra i documenti dell'ente.

Ogni anno, comunque, l'OdV trasmette all'Assemblea dei Soci e all'Amministratore Unico una relazione scritta sull'attuazione del Modello all'interno di EDILVIT S.r.l..

La professionalità dell'OdV è legata al possesso di conoscenze tecniche in ambito giuridico, economico e nei sistemi di gestione.

La professionalità dell'OdV, nel suo complesso, è legata alla competenza specialistica delle singole risorse che compongono tale organismo, la cui formazione eventuale deve essere appositamente registrata.

I contenuti professionali nei sistemi di gestione, non sono limitati alla capacità di realizzare attività di audit ma si estendono a capacità di analisi/consulenza sia sul sistema di controllo, sia sui contenuti giuridici, compresi gli aspetti penali.

Si riportano di seguito i contenuti delle competenze specialistiche che l'OdV deve possedere nel suo complesso:

- ↳ **Conoscenze su attività ispettiva e analisi del sistema di controllo:** campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il loro contenimento (procedure autorizzative, meccanismi di contrapposizione di compiti, ecc.), flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, metodologie per l'individuazione di frodi, ecc.. Trattasi di tecniche utilizzabili in via preventiva e a posteriori e quindi, sia all'atto della definizione del MOG sia in occasione delle successive modifiche, adottando le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati 231; o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.
- ↳ **Conoscenze giuridiche:** è essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati. La prevenzione dei reati 231 richiede un'approfondita conoscenza della legislazione di riferimento.

↳ **Conoscenze economiche:** una buona conoscenza di tutti gli aspetti economici di EDILVIT S.r.l. connessi alla commissione dei reati 231 (es.: contabilità e bilancio, attività con la P.A., ecc.) è fondamentale per una corretta analisi/gestione dei rischi di commissione dei reati medesimi.

Laddove non siano presenti tutte le competenze suddette da parte dell'OdV, è previsto il ricorso a specifiche consulenze esterne.

12 PROCESSI DI AUDIT

Il compito di monitorare sul funzionamento/osservanza del MOG da parte dell'OdV, è svolto in piena autonomia e indipendenza tramite:

1. **“Processi di audit - generali”** - rivolti ad accertare che i punti di controllo prescritti nell'ambito del sistema (MOG) siano operanti effettivamente e correttamente.

I campioni possono essere scelti con criteri diversi:

- ❖ statistici, per le operazioni di routine e ad alto numero;
- ❖ di ricerca, per le operazioni rilevanti e/o a significativo tasso di specificità o di criticità.

In sostanza il processo di controllo (in realtà: il controllo sui controlli) consiste nell'analisi delle diverse fasi del processo da verificare, dai dati di entrata ai dati di uscita (poteri dei soggetti agenti, autorizzazioni, documentazioni, registrazioni, evidenze, congruenza, ecc.).

2. **“Processi di audit - specifici”** - rivolti ad accertare le cause dell'insorgere di irregolarità che potrebbero dare corso a rischi.

In questa ipotesi, i campioni sono costituiti dai casi già insorti, da segnalazioni, da intercorse modifiche sul MOG, ecc.

I dati di uscita dei processi di audit possono:

- ↳ riguardare un'ampia tipologia di argomenti (punti di controllo non previsti, errori, negligenze, incomprensioni, impreparazioni, ecc.);
- ↳ delineare uno scenario di eventi occasionali oppure ripetitivi;
- ↳ fare emergere devianze rispetto ai protocolli o alle procedure ed ai comportamenti censurabili in rapporto alle previsioni del Codice Etico, indipendentemente dalla commissione di un reato.

I dati di uscita dei processi di audit, opportunamente registrati in appositi verbali, sono:

- ↳ comunicati alle funzioni competenti/responsabili/interessate per essere fatti oggetto di approfondimento, sia allo scopo di sanzionare comportamenti censurabili sia allo scopo di attuare azioni correttive/preventive;
- ↳ analizzati allo scopo di proporre eventuali interventi di manutenzione/correzione/gestione sul MOG;
- ↳ condivisi con l'Amministratore Unico e con l'Assemblea dei Soci e archiviati nell'apposito archivio OdV.

Il compito di aggiornamento è svolto dall'OdV, oltre che mediante la comunicazione di eventuali punti di debolezza emersi nel corso degli audit, anche interpretando un ruolo

propositivo e di stimolo, basato sulle proprie competenze tecniche e specialistiche, nei confronti dell'Amministratore Unico e dell'Assemblea dei Soci.

Gli audit costituiscono il sistema mediante il quale l'OdV effettua il monitoraggio sull'effettività del MOG. Compito dell'OdV è sollecitare all'Amministratore Unico ed all'Assemblea dei Soci piani di azione per eliminare/correggere/limitare eventuali criticità/inadempienze/non conformità emerse in fase di audit/sorveglianza e verificare nel tempo l'efficacia delle azioni intraprese.

Gli audit dovranno essere condotti dai membri dell'OdV con le modalità stabilite dalla PROCEDURA 02 PER LA GESTIONE DEGLI AUDIT INTERNI, prevista dal punto 8.6 del MANUALE DELLA QUALITA' e dalle ulteriori procedure applicabili.

13 FORMAZIONE DEI DESTINATARI

EDILVIT S.r.l. si impegna a promuovere la conoscenza del MOG in tutte le sue parti (Procedure, Protocolli, Codice Etico, ecc.) e relativi aggiornamenti, per le funzioni apicali (Amministratore Unico, Soci, ecc.), per i dipendenti e per tutti i collaboratori che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarne le direttive ed a contribuire alla loro attuazione.

Formazione e competenze sono considerati dall'organizzazione elementi di fondamentale importanza per dare coscienza, a tutto il personale, dell'importanza del MOG e della relativa gestione ai fini della prevenzione dei reati 231.

La formazione sul MOG 231 viene fornita a tutti i dipendenti, al momento dell'implementazione del MOG, all'assunzione in EDILVIT S.r.l., ad ogni variazione di mansione/ruolo all'interno dell'azienda, in seguito all'aggiornamento del Modello o a variazioni della normativa di riferimento.

L'eventuale formazione a collaboratori e professionisti esterni viene effettuata al conferimento dell'incarico.

Le modifiche di legislazione, dei servizi erogati, di processo, tecnologia, oppure avvenimenti imprevisti, possono comportare variazioni nella identificazione/valutazione/controllo dei rischi e/o del MOG, facendo emergere la necessità di modificare il programma di addestramento in essere, introducendo ad esempio dei corsi specifici.

La Responsabilità della formazione del personale in materia 231 è della funzione Risorse Umane.

La gestione delle attività di formazione relative al Modello e al D.Lgs. 231/2001 deve essere conforme a quanto previsto dal sistema Qualità aziendale, con una pianificazione puntuale delle iniziative e la registrazione della frequenza dei partecipanti.

La verifica di efficacia della formazione è attuata con diverse modalità che possono variare a seconda della tipologia e delle tecniche dei corsi; alcuni esempi vengono elencati di seguito:

- audit OdV;
- monitoraggi sul rispetto delle prescrizioni del MOG;

- test di verifica.

Tutta la documentazione riguardante la formazione effettuata deve essere raccolta e archiviata dall'OdV con le modalità previste per la gestione e l'archiviazione della documentazione della qualità, come previsto dal punto 4.6 del MANUALE DELLA QUALITÀ.

14 AGGIORNAMENTO DEL MOG

È compito dell'OdV suggerire all'Organo Dirigente l'aggiornamento del MOG al sopraggiungere di modifiche normative. La documentazione relativa al Modello e all'attività svolta dall'OdV deve essere gestita dal medesimo organismo con le stesse modalità previste per la gestione e l'archiviazione della documentazione della qualità, come previsto dal punto 4.6 del MANUALE DELLA QUALITÀ.

15 SISTEMA DISCIPLINARE

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello (art. 6 - comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001) è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da EDILVIT S.r.l. in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

La violazione delle suddette regole di condotta costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c. e ledono inoltre il rapporto di fiducia in essere tra Ente e collaboratori e professionisti, comportando, laddove possibile, azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

EDILVIT S.r.l. ha adottato il proprio Codice disciplinare in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, integrandolo sulla base della seguente previsione.

Costituisce illecito disciplinare:

1. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta per i processi sensibili;
2. la violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'OdV, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;

3. l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
4. le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello;
5. l'omessa segnalazione di un discostamento, anche giustificato o giustificabile, da quanto previsto dal Modello.

Le disposizioni la cui violazione comporta l'applicazione di misure disciplinari sono inserite nel codice disciplinare dell'impresa, redatto secondo le previsioni di legge, e sono oggetto di espressa previsione e accettazione nei contratti di collaborazione, consulenza, servizio, fornitura.

Quanto alla tipologia delle sanzioni applicabili e alla procedura, devono considerarsi attuabili i principi della tipicità delle violazioni e della tipicità delle sanzioni previste dalla normativa sopra richiamata.

Le sanzioni applicate da EDILVIT S.r.l. comprendono, ricorrendone le condizioni legali, anche la facoltà di avanzare richiesta di risarcimento dei danni qualora dal comportamento del collaboratore (interno o esterno) derivino alla società danni patrimoniali o non patrimoniali, come ad esempio nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni di cui agli articoli 9 e seguenti del D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni possono riguardare:

- Dipendenti
- Funzioni apicali
- Terzi (collaboratori anche occasionali, fornitori, consulenti, ecc.).

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'OdV, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal C.C.N.L., nel rispetto dei seguenti limiti:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;

d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva e il lavoratore può far pervenire all'OdV, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'OdV; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte;
- nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento al C.C.N.L. e alle sanzioni ivi stabilite.

In occasione di violazione della normativa vigente, o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal MOG o dal Codice Etico da parte della dirigenza, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti EDILVIT S.r.l., o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicati gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente MOG siano state poste in essere da parte di uno dei componenti dell'Assemblea dei Soci, l'OdV informa l'intera Assemblea. La stessa provvederà, con l'esclusione dell'Amministratore o del Socio interessato, ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente MOG siano state poste in essere da parte di componenti l'Assemblea dei Soci, l'OdV informa l'Amministratore Unico.

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente MOG siano state poste in essere da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informa l'Assemblea dei Soci.

L'amministratore e/o i Soci, ai quali venga contestata la violazione delle disposizioni del Modello ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

Più in generale, come appositamente indicato anche dall'ANCE, le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in EDILVIT S.r.l. o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'OdV all'Organo Dirigente o alla proprietà (Soci) per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

1. nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
2. nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
3. nella proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, anche occasionali, consulenti, fornitori e similari, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello (nel suo complesso), potrà determinare - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali e/o dalle normative vigenti (es.: art. 1362 e seguenti del c.c.) - la risoluzione immediata del rapporto in essere, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società.

Sarà cura dell'Amministratore Unico accertarsi che dette clausole siano espressamente previste all'interno dei contratti in essere con i terzi in questione provvedendo, in mancanza, a introdurre/integrarle mediante specifica appendice sottoscritta dalle parti. In particolare dovranno essere previste clausole penali e clausole risolutive espresse che, in rapporto alla entità/gravità delle infrazioni, obblighino il terzo a rispettare puntualmente le disposizioni del MOG che EDILVIT S.r.l. intende far osservare, fermo restando il diritto di ottenere richiesta di risarcimento.

Tutti i dettagli sul sistema disciplinare sono contenuti in una procedura (All 13 Procedura su modello disciplinare) distribuita alle parti interessate insieme ad i principali documenti.

16 ASSESSMENT AREE A RISCHIO

ASSESSMENT (Valutazione preliminare) AREE A RISCHIO

Per la predisposizione del modello, è fondamentale che i rischi di commissione di reato - in ambito 231 - siano stati correttamente identificati, valutati e tenuti sotto controllo.

In particolare, sono state individuate le attività a rischio di commissione dei reati e i relativi processi di supporto.

E' stato dato incarico ad un Gruppo di Lavoro misto, con risorse interne ed esterne, di gestire la I fase di "assessment" che consiste nell'esecuzione sequenziale delle seguenti attività:

- check up iniziale dell'organizzazione e delle attività di EDILVIT S.r.l.;
- definizione delle modalità di valutazione dei rischi;

- individuazione processi-attività da sottoporre ad analisi (identificazione dei rischi);
- valutazione dei rischi.

L'esito della Valutazione del rischio è riportata nel documento "Analisi rischi e piano contenimento".

17 ESCLUSIONI

Il reato **ABUSI DI MERCATO** risulta NON APPLICABILE PER EDILVIT S.r.l.

Dalle linee guida ANCE pag. 94 (**Parte III del Modello, Appendice normativa**)

"I reati di abuso di mercato non sono "tipici" del settore costruzioni, anche se possono essere, in linea di principio, commessi da un'impresa associata ANCE che sia una società emittente di strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e/o detenga partecipazioni rilevanti in società quotate o sia un investitore molto attivo sui mercati regolamentati.

ANCE non ha pertanto ritenuto sviluppabile, a fronte di questa tipologia di reato, un modello di prevenzione, gestione e controllo specifico per le imprese di costruzioni, adottando e facendo proprio il modello sviluppato da Confindustria, associazione imprenditoriale alla quale la stessa ANCE aderisce.

Si ricorda che in data 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della versione marzo 2008 delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo; tali Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del d.lgs. n. 231/2001.

Per comodità delle Associate ANCE, in allegato al presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo viene integralmente riportato quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria con riferimento ai reati di abuso di mercato."

Il reato di **MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI** non appare ipotizzabile per le imprese di costruzioni.

I reati di **CRIMINALITA' ORGANIZZATA COMMESSI IN UN CONTESTO TRANSNAZIONALE** non appaiono ipotizzabili per EDILVIT s.r.l..

Da ANCE:

"I reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale non sono "tipici" del settore costruzioni, anche se possono essere, in linea di principio, ipotizzati per le non numerose imprese di costruzioni che operano anche all'estero.

ANCE non ha ritenuto di sviluppare il modello di prevenzione, gestione e controllo a fronte di questa specifica tipologia di reato, ed invita le imprese interessate ad una analisi dei rischi basata sulla specifica realtà aziendale, con particolare riferimento sia alle modalità organizzative delle attività svolte all'estero (società locali, filiali, cantieri direttamente gestiti dalla impresa italiana) che alla natura/frequenza dei flussi (di persone, di merci, finanziari) fra l'impresa e il terminale estero."

18 ELENCO DEGLI ALLEGATI AL MODELLO

Qui di seguito sono indicati gli allegati:

- ALL. 1 TABELLA DEI REATI PRESUPPOSTO
- ALL. 2 ANALISI DEI RISCHI
- ALL. 3 MAPPA DELLE RESPONSABILITÀ E DELLE DELEGHE
- ALL. 4 MAPPA DEI PROCESSI
- ALL. 5 MANUALE DELLA QUALITÀ
- ALL. 6 MANUALE INTEGRATO SICUREZZA E AMBIENTE
- ALL. 7 ORGANIGRAMMA
- ALL. 8 CODICE ETICO
- ALL. 9 PROTOCOLLI
- ALL. 10 PROCEDURA PER LA GESTIONE DEI DATI E DEGLI STRUMENTI INFORMATICI
- ALL.11 PROCEDURA SU WHISTLEBLOWING
- ALL.12 MODELLO DI SEGNALAZIONE DI WHISTELBLOWING
- ALL.13 PROCEDURA SU MODELLO DISCIPLINARE