

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001**

**DI**

**SISTEM COSTRUZIONI SRL**

**PARTE GENERALE**

**AGGIORNAMENTO AL 16 DICEMBRE 2022**



## Indice

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DELLE SOCIETÀ</b>	<b>4</b>
1.1. Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato.....	4
1.2. Le sanzioni previste dal Decreto .....	16
1.3. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.....	18
<b>2. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA</b>	<b>20</b>
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SISTEM COSTRUZIONI SRL</b>	<b>20</b>
3.1. SISTEM COSTRUZIONI e la sua <i>mission</i> .....	20
3.2. L'adeguamento di Sistem alle previsioni del Decreto .....	21
3.3. Le componenti del Modello di Sistem Costruzioni.....	23
<b>4. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SISTEM COSTRUZIONI</b>	<b>25</b>
4.1. Il modello di <i>governance</i> di SISTEM COSTRUZIONI .....	25
4.2. L'assetto organizzativo di SISTEM COSTRUZIONI e la definizione dell'organigramma.....	25
4.3. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	26
4.4. Il Sistema Retributivo di SISTEM COSTRUZIONI.....	27
<b>5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN SISTEM CONTRUZIONI</b>	<b>27</b>
<b>6. PROCEDURE AZIENDALI</b>	<b>28</b>
<b>7. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI</b>	<b>29</b>
7.1 Flussi finanziari e operazioni bancarie .....	29
<b>8. GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI</b>	<b>30</b>
<b>9. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	<b>30</b>
9.1. La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro .....	30
9.2. Il sistema di monitoraggio della Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	31
<b>10. LA POLITICA AMBIENTALE ED IL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA</b>	<b>32</b>
<b>11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SISTEM COSTRUZIONI</b>	<b>33</b>
11.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti.....	34
11.2. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	35
11.3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza .....	36
11.4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza .....	37
11.4.1. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	37
11.4.2. Trattamento delle segnalazioni interne di presunte violazioni .....	40
11.4.3. I flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali.....	40
<b>12. IL CODICE ETICO DI SISTEM COSTRUZIONI</b>	<b>41</b>
12.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico.....	41
12.2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico.....	42
12.3. I principi etici.....	42
12.3.1. I principi etici generali che regolano l'attività della Società.....	42
12.3.2. I principi etici nei rapporti con dipendenti e collaboratori.....	43
12.3.3. I principi etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	43
12.3.4. I principi etici nei rapporti con i fornitori e i consulenti.....	43
12.3.5. I principi etici nei rapporti con i clienti.....	43
12.3.6. I principi etici nella gestione degli appalti privati.....	43
12.3.7. I principi etici nella gestione delle gare di appalto pubbliche e dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.....	43
12.3.8. I principi etici nei rapporti con i concorrenti.....	43
12.3.9. Sponsorizzazioni .....	43
12.3.10. I principi etici nelle transazioni commerciali e nella tenuta della contabilità e delle scritture contabili obbligatorie .....	43
12.3.11. I principi etici nella gestione delle dichiarazioni fiscali ed in generale nei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria .....	44
12.3.12. I principi etici nelle comunicazioni sociali.....	44

12.3.13. I principi etici nella gestione dei flussi finanziari e l'adozione di presidi antiriciclaggio.....	44
12.3.14. I principi etici nei rapporti con le Associazioni, le Organizzazioni sindacali ed i partiti politici.....	44
12.3.15. I principi etici nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria e Amministrativa .....	44
12.3.16. Il ripudio delle organizzazioni criminali .....	44
12.3.17. Il ripudio di ogni forma di terrorismo.....	44
12.3.18. I principi etici a tutela della sicurezza dei luoghi di lavoro e dei lavoratori.....	44
12.3.19. I principi etici a tutela dell'ambiente.....	45
12.4. Principi e norme di comportamento .....	45
12.4.1. Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali .....	45
12.4.2. Principi e norme di comportamento per il Personale .....	45
12.4.3. Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari.....	51
12.5. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico .....	51
12.6. Obbligo di comunicazione all'Organismo di Vigilanza.....	52
<b>13. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI SISTEM COSTRUZIONI.....</b>	<b>52</b>
13.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.....	52
13.2. La struttura del Sistema Disciplinare .....	53
<b>14. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI .....</b>	<b>55</b>
14.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi.....	55
14.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi.....	56
<b>15. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>57</b>

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DELLE SOCIETÀ

### 1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (di seguito, anche "**Decreto**"), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano<sup>1</sup>.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*<sup>2</sup>, introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti' e singolarmente come 'Ente'; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, **nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi**, da, come specificato all'art. 5 del Decreto:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. **soggetti in posizione apicale**);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i c.d. **soggetti in posizione subordinata**).

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in favore dell'Ente stesso).

Tuttavia, con specifico riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza difficilmente l'evento lesioni o la morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio si riferiscono alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

La Società non risponde, quindi, per espressa previsione legislativa (art. 5 co 2° Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

<sup>1</sup> In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

<sup>2</sup> Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di *imputato*. Si riteneva infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. pen., nell'ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

È opportuno precisare che non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati<sup>3</sup>.

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti a mente del Decreto, rimandando, nel dettaglio, alla consultazione dell'**allegato 1** alla presente Parte Generale.

### **Delitti contro la Pubblica Amministrazione**

La prima tipologia di reati cui, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli artt. **24 e 25**.

Si tratta dei seguenti reati: **malversazione di erogazioni pubbliche** (art. 316 *bis* c.p.), **indebita percezione di erogazioni pubbliche** (art. 316 *ter* c.p.), **truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico** (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), **truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche** (art. 640 *bis* c.p.), **frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico** (art. 640 *ter* c.p.), **frode nelle pubbliche forniture** (art. 356 c.p.), **frode in agricoltura** (art. 2 L. 898/1986), **concussione** (art. 317 c.p.), **corruzione per l'esercizio della funzione** (artt. 318 c.p.), **corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio** (art. 319 e 319 *bis* c.p.), **corruzione in atti giudiziari** (art. 319 *ter* c.p.), **induzione indebita a dare o promettere utilità**, (art. 319 *quater* c.p.), **corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio** (art. 320 c.p.), **pene per il corruttore** (art. 321 cod. pen.), **istigazione alla corruzione** (art. 322 c.p.), **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, istigazione alla corruzione e abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri** (art. 322 *bis* c.p.), **traffico di influenze illecite** (art. 346 *bis* c.p.), **peculato** (art. 314 limitatamente al primo comma e art. 316), e **abuso d'ufficio** (art. 323 c.p.) ove il fatto leda effettivamente gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

La formulazione originaria dell'art. 25 è mutata ad opera:

- dell'art. 1, comma 77, lett. a) della **Legge 6 novembre 2012, n. 190**, c.d. "Legge Anticorruzione", che ha introdotto, nel novero dei reati presupposto, l'induzione indebita a dare o promettere utilità, di cui all'art. 319-*quater* c.p.;
- dell'art. 1, comma 9, lett. b) della **Legge 9 gennaio 2019 n. 3**, volgarmente denominata "Legge Spazzacorrotti" che, oltre a modificare la portata delle sanzioni pecuniarie e interdittive di cui ai commi 1, 5 e 5 *bis* dell'art. 25, ha introdotto, nel novero dei reati presupposto, il traffico di influenze illecite di cui all'art. 346 *bis* del c.p.

La formulazione originaria degli artt. 24 e 25 è ulteriormente mutata ad opera:

- dell'art. 5, co 1 lett. a), del **Decreto Legislativo 14 luglio 20 n. 75**, entrato in vigore il 30.7.20, che ha ampliato il novero dell'art. 24 alla frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) e alla frode in agricoltura (art. 2 L. 898/1986);
- dell'art. 5, co 1 lett. b), del **Decreto Legislativo 14 luglio 20 n. 75**, entrato in vigore il 30.7.20, che ha ampliato il novero dell'art. 25 al peculato (art. 314 limitatamente al primo comma e art.

<sup>3</sup> Deve considerarsi, inoltre, che il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie. Per un periodo è stata anche allo studio (vedi, lavori della Commissione Pisapia) l'ipotesi la diretta inclusione della responsabilità degli Enti all'interno del codice penale, con un conseguente mutamento della natura della responsabilità (che diverrebbe a tutti gli effetti penale e non più – formalmente - amministrativa) e l'ampliamento delle fattispecie rilevanti. Più di recente sono state avanzate delle proposte di modifica al Decreto dirette a raccogliere i frutti dell'esperienza applicativa dello stesso e, in definitiva, dirette a 'sanare' alcuni aspetti che sono apparsi eccessivamente gravosi.

316) e all'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) ove il fatto leda effettivamente gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

- dell'art. 2 del **Decreto Legge n. 13 del 25.2.22** (cd Decreto Frodi) che, tra il resto, ha modificato la rubrica e la formulazione degli artt. 316 *bis* e *ter* c.p.;
- dell'art. 2, co 1 lett. o) e p), del **D. Lgs. n. 150 del 10.10.22** che, tra il resto, ha modificato, in parte, la procedibilità a querela di parte dei reati di cui agli artt. 640 e 640 *ter* c.p.;
- dell'art. 3 del **D. Lgs. n. 156 del 4.10.22** che, tra il resto, mediante l'aggiunta del comma 3 bis all'art. 2 della Legge 23 dicembre 1986, n. 898, ha aggiunto la confisca per equivalente per il delitto di indebita percezione, mediante esposizione di dati falsi, di aiuti, premi o indennità dal Fondo europeo agricolo di garanzia e dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
- dell'art. 1 del **D. Lgs. n. 156 del 4.10.22**, entrato in vigore il 6.11.22, che ha modificato la rubrica e il testo dell'art. 322 *bis* c.p., inserendo tra le fattispecie richiamate dalla norma anche quella dell'abuso di ufficio.

### Delitti informatici e trattamento illecito di dati

L'**art. 24 bis** annovera, tra le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità amministrativa dell'Ente, i c.d. **delitti informatici e il trattamento illecito di dati**.

È opportuno distinguere tre diverse tipologie di reati:

1. **reati propriamente informatici**, tra i quali **accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico** (art. 615 *ter* c.p.), **detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici** (art. 615 *quater* c.p.), **diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico** (art. 615 *quinqües* c.p.), **intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche** (art. 617 *quater* c.p.), **installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche** (art. 617 *quinqües* c.p.), **danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici** (art. 635 *bis* e *ter* c.p.) **danneggiamento di sistemi informatici e telematici** (art. 635 *quater* e *quinqües* c.p.), **frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica** (art. 640 *quinqües* c.p.);
2. **reati di falso commessi mediante l'utilizzo di (o su) documenti/dati informatici**, ovvero i **delitti di cui all'art. 491 bis c.p.**, tra i quali sono ricompresi: i reati di **falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici** (art. 476 c.p.), **falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative** (477 c.p.), **falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti** (478 c.p.), **falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici** (479 c.p.), **falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative** (480 c.p.), **falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità** (art. 481 c.p.), **falsità materiale commessa dal privato** (art. 482 c.p.), **falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico** (art. 483 c.p.), **falsità in registri e notificazioni** (art. 484 c.p.), **falsità in foglio firmato in bianco** (art. 487 e 488 c.p.), **uso di atto falso** (art. 489 c.p.), **soppressione, distruzione e occultamento di atti veri** (art. 490 c.p.), **copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti** (art. 492 c.p.), **falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico** (art. 493 c.p.);
3. delitti di cui all'**art. 1, comma 11 (Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica)** del **Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105**: "*Chiunque, allo scopo di ostacolare o condizionare l'espletamento dei procedimenti di cui al comma 2, lettera b), o al comma 6, lettera a), o delle attività ispettive e di vigilanza previste dal comma 6, lettera c), fornisce informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, rilevanti per la predisposizione o l'aggiornamento degli elenchi di cui al comma 2, lettera b), o ai fini delle comunicazioni di cui al comma 6, lettera a), o*

*per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza di cui al comma 6), lettera c) od omette di comunicare entro i termini prescritti i predetti dati, informazioni o elementi di fatto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e all'ente, responsabile ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, si applica la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote".*

L'art. 24 *bis* è stato introdotto dall'art. 7 della **Legge 18 marzo 2008, n. 48** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica (Budapest, 23 novembre 2001) e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Successivamente, l'art. 1, comma 11 *bis*, del **Decreto Legge 21 settembre 2019 n. 105**, convertito con modificazioni dalla Legge 18 novembre 2019 n. 133, ha ampliato il novero dei reati presupposto di cui all'art. 24 *bis*, introducendovi i **delitti di cui all'art. 1, comma 11 (Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica) del Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105.**

#### **Delitti di criminalità organizzata**

L'art. **24 ter** sancisce la responsabilità degli Enti per la commissione dei **delitti di criminalità organizzata.**

Si tratta dei delitti di: **associazione per delinquere** (art. 416, cod. pen.), **associazione di tipo mafioso** (art. 416 *bis*, cod. pen.), **scambio elettorale politico-mafioso** (art. 416 *ter*, cod. pen.), **sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione** (art. 630, cod. pen.), **illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra** (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), cod. proc. pen.; **associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope** (art. 74, D.P.R. n. 309/1990).

L'art. 24 *ter* è stato introdotto dall'art. 2, comma 29, della **Legge 15 luglio 2009, n. 94** "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica".

#### **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

L'art. **25 bis** del Decreto richiama i **delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, come **falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate** (art. 453 c.p.), **alterazione di monete** (art. 454 c.p.), **spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate** (art. 455 c.p.), **spendita di monete falsificate ricevute in buona fede** (art. 457 c.p.), **falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati** (art. 459 c.p.), **contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo** (art. 460 c.p.), **fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata** (art. 461 c.p.), **uso di valori di bollo contraffatti o alterati** (art. 464 c.p.), **contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni** (art. 473, c. p.) e **introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi** (art. 474, c. p.).

Tale articolo è stato introdotto dall'art. 6 del **Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350**, "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie", convertito con modificazioni dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409.

Nel corso del tempo è stato modificato dall'art 15, comma 7, lett. a) della **Legge 23 luglio 2009, n. 99** "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" che, oltre ad aggiornare il titolo della rubrica, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'art. 25 *bis* del Decreto, aggiungendo i delitti di cui agli artt. 473, e 474 c.p.

### Delitti contro l'industria e il commercio

L'art. **25 bis-1** sancisce la responsabilità amministrativa degli enti per i **delitti contro l'industria e il commercio**, tra i quali sono ricompresi: **turbata libertà dell'industria o del commercio** (art. 513, cod. pen.), **illecita concorrenza con minaccia o violenza** (art. 513 *bis*, cod. pen.), **frode contro le industrie nazionali** (art. 514, cod. pen.), **frode nell'esercizio del commercio** (art. 515, cod. pen.), **vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine** (art. 516, cod. pen.), **vendita di prodotti industriali con segni mendaci** (art. 517, cod. pen.), **fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale** (art. 517 *ter*, cod. pen.), **contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari** (art. 517 *quater*, cod. pen.).

Tale articolo è stato introdotto dall'art. 15, comma 7, lett. b) della **Legge 23 luglio 2009, n. 99**.

### Reati societari

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. **25 ter** del Decreto.

Si tratta dei reati di **false comunicazioni sociali** (art. 2621 c.c.), **false comunicazioni sociali per fatti di lieve entità** (art. 2621 *bis* c.c.), **false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori** (art. 2622 c.c.), **falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione** (art. 2624 c.c.), **impedito controllo** (art. 2625, comma secondo, c.c.), **indebita restituzione dei conferimenti** (art. 2626 c.c.), **illegale ripartizione degli utili e delle riserve** (art. 2627 c.c.), **illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante** (art. 2628 c.c.), **operazioni in pregiudizio dei creditori** (art. 2629 c.c.), **omessa comunicazione del conflitto d'interessi** (art. 2629 *bis* c.c.), **formazione fittizia del capitale** (art. 2632 c.c.), **indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori** (art. 2633 c.c.), **corruzione tra privati** (art. 2635, comma 3, c.c.), **istigazione alla corruzione** (art. 2635 *bis* c.c.), **illecita influenza sull'assemblea** (art. 2636 c.c.), **aggiotaggio** (art. 2637 c.c.), **ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza** (art. 2638 c.c.).

L'art. 25 *ter*, introdotto dall'art. 3, comma 2, del **Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61** "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali", è stato oggetto di plurime modifiche ad opera:

- dell'art. 39, comma 5, della **Legge 28 dicembre 2005, n. 262** "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", che ha raddoppiato le sanzioni pecuniarie previste per la commissione dei reati societari e dell'art. 31 della medesima legge che ha inserito tra i reati presupposto il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi di cui all'art. 2629 *bis* c.c.;
- dell'art. 1, comma 77, lett. b) della **Legge 6 novembre 2012 n. 190** c.d. "Legge Anticorruzione", che ha introdotto nel novero dei reati presupposto anche il reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635, comma 3, c.c.;
- dell'art. 12 della **Legge 27 maggio 2015, n. 69** "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", che, tra le varie modifiche, ha inserito nel novero dei reati presupposto il delitto di false comunicazioni sociali per fatti di lieve entità di cui all'art. 2621 *bis* c.c.;
- dell'art. 6, comma 1, del **Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38** "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato", che ha modificato alcuni connotati costitutivi della corruzione fra privati (ed in particolare l'evento di nocumento per la società) e ha introdotto la nuova fattispecie di istigazione alla corruzione, di cui all'art. 2635 *bis* c.c., che assume ora rilevanza anche quale nuovo reato presupposto ai sensi del Decreto.

È opportuno segnalare che l'art. 2623, c.c. "Falso in prospetto" è stato abrogato dalla L. 262/2005. La norma, ad oggi, è contenuta nell'art. 173 *bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 (TUF), n. 58, il quale però non è richiamato dal D.Lgs. 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 *bis* TUF, seppure non richiamato espressamente, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti, poiché in continuità normativa con l'art. 2623 c.c.

#### **Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**

L'art. **25 quater** estende l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa ai **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, nonché ai delitti che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo.

Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti: **associazioni sovversive** (art. 270 c.p.), **associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico** (art. 270 *bis* c.p.), **assistenza agli associati** (art. 270 *ter* c.p.), **arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale** (art. 270 *quater* c.p.), **organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo** (art. 270 *quater-1* c.p.), **addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale** (art. 270 *quinqües* c.p.), **finanziamento di condotte con finalità di terrorismo** (art. 270 *quinqües-1*, c.p.), **sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro** (art. 270 *quinqües-2*, c.p.), **condotte con finalità di terrorismo** (art. 270 *sexies* c.p.), **attentato per finalità terroristiche o di eversione** (art. 280 c.p.), **atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi** (art. 280 *bis* c.p.), **atti di terrorismo nucleare** (art. 280 *ter* c.p.), **sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione** (art. 289 *bis* c.p.), **istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo** (art. 302 c.p.), **cospirazione politica mediante accordo** (art. 304 c.p.), **cospirazione politica mediante associazione** (art. 305 c.p.), **banda armata: formazione e partecipazione** (art. 306 c.p.), **assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata** (art. 307 c.p.).

L'art. 25 *quater* è stato introdotto dall'art. 3, comma 1, della **Legge 14 gennaio 2003, n. 7** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

#### **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

L'art. **25 quater-1** del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente nell'ipotesi in cui sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art. 583 *bis* c.p.

Tale articolo è stato introdotto dall'art. 8 della **Legge 9 gennaio 2006, n. 7** "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile".

#### **Delitti contro la personalità individuale**

Un'ulteriore tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa è quella dei **delitti contro la personalità individuale** prevista dall'art. **25 quinqües** del Decreto.

Si tratta dei reati di **riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù** (art. 600 c.p.), **prostituzione minorile** (art. 600 *bis* c.p.), **pornografia minorile** (art. 600 *ter* c.p.), **detenzione di materiale**

**pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori** (art. 600 *quater* c.p.), **pornografia virtuale** (art. 600 *quater-1*), **iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile** (art. 600 *quinquies* c.p.), **tratta di persone** (art. 601 c.p.), **acquisto e alienazione di schiavi** (art. 602 c.p.), **intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (art. 603 *bis* c.p.), **adescamento di minorenni** (art. 609 *undecies* c.p.).

L'art. 25 *quinquies* è stato introdotto dall'art. 5 della **Legge 11 agosto 2003, n. 228** "Misure contro la tratta di persone" ed è stato oggetto di plurime modifiche ad opera:

- dell'art. 10, comma 1, lett. a) e b) della **Legge 6 febbraio 2006, n. 38**, che ha introdotto nel novero dei reati presupposto il delitto di pornografia virtuale di cui all'art. 600 *quater-1* c.p.;
- dell'art. 3 del **Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39**, che ha introdotto nel novero dei reati presupposto il delitto di adescamento di minorenni di cui all'articolo 609 *undecies* c.p.;
- dell'art. 6 della **Legge 29 ottobre 2016, n. 199**, che ha introdotto nel novero dei reati presupposto il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 *bis* c.p.

#### Reati di abuso di mercato

L'art. **25 *sexies*** menziona, tra i reati presupposto, i **reati di abuso di mercato (c.d. market abuse)**. La norma prevede, infatti, che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di **abuso di informazioni privilegiate** (art. 184 TUF - D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) e **manipolazione del mercato** (art. 185 TUF - D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).

Tale articolo è stato introdotto ad opera dell'art. 9, comma 3 della **Legge 18 aprile 2005, n. 62** "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004".

#### Omicidio colposo e lesioni colpose

L'art. **25 *septies*** del Decreto prevede la responsabilità degli Enti per i reati di **omicidio colposo** (art. 589 cod. pen.) e **lesioni colpose gravi o gravissime** (art. 590 cod. pen.), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La norma è stata introdotta dall'art. 9, comma 1, della **Legge 3 agosto 2007 n. 123**, poi sostituito dall'art. 300, comma 1, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "T.U. Salute e Sicurezza sul Lavoro".

#### Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

L'art. **25 *octies*** del Decreto subordina la responsabilità amministrativa dell'Ente alla commissione dei reati di **ricettazione** (art. 648 cod. pen.), **riciclaggio** (art. 648 *bis* cod. pen.) e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648 *ter* cod. pen.), **autoriciclaggio** (art. 648 *ter-1* cod. pen.).

La norma in oggetto è stata introdotta dall'art. 63, comma 3, del **Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231** "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione".

Si segnala che solo in seguito all'emanazione della **Legge 15 dicembre 2014, n. 186** "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero, nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio" la fattispecie di c.d. autoriciclaggio (art. 648 *ter-1* cod. pen.) è stata introdotta nel codice penale ed annoverata tra i reati presupposto di cui all'art. 25 *octies*.

Si segnala, infine, che il **D.lgs. 8 novembre 2021, n. 195**, che ha attuato la Direttiva Europea 2018/1673 "sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale", entrato in vigore il 15.12.21, ha ampliato il novero dei reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, comprendendovi anche i **delitti colposi** e le **contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo ad un anno e nel minimo a sei mesi**. Tale Decreto ha comportato l'ampliamento della portata precettiva anche dell'art. 25 *octies* D.Lgs. 231/01.

#### **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante**

L'art. **25 octies. 1** individua tra i reati presupposto i **delitti in materia di pagamento diversi dal contante**. Tra questi delitti sono ricompresi: **l'indebito utilizzo e la falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante** (art. 493 *ter* c.p.); **la detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dal contante** (art. 493 *quater* c.p.); **la frode informatica** (art. 640 *ter* c.p.).

Tale articolo è stato introdotto, di recente, dal **D.Lgs. dell'8 novembre 2021, n. 184**, che ha recepito la Direttiva Europea 2019/713 "relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti" ed è entrato in vigore il 15.12.21. Il **D.Lgs. n. 150 del 10.10.22** ha indirettamente modificato la portata dell'articolo, cambiando, in parte, il regime di procedibilità dell'art. 640 *ter* c.p.

#### **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

L'art. **25 novies** prevede la responsabilità degli Enti per i **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**.

Si tratta di alcune delle fattispecie delittuose previste dalla Legge 22 aprile 1941, n. 633 (Protezione del diritto di autore e di altri diritti connessi al suo esercizio) e, in particolare, dei delitti di:

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, primo comma, lettera *a-bis*);
- reati di cui all'art. 171, commessi su opere altrui non destinate alla pubblicità ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, terzo comma);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere arbitrariamente o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 *bis*, primo comma);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione, dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 *bis*, secondo comma);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento etc... (art. 171 *ter*, primo comma);
- riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, attraverso l'immissione in

un sistema di reti telematiche, mediante concessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; esercizio in forma imprenditoriale di attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi, rendendosi colpevoli dei fatti di cui al primo comma; promozione e organizzazione delle attività illecite di cui al primo comma (art. 171 *ter*, secondo comma);

- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno (art. 171 *septies*);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies*).

Occorre precisare che l'art. 25 *novies* è stato introdotto dall'art. 15, comma 7, lett. c) della **Legge 23 luglio 2009, n. 99**.

#### **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

L'art. **25 decies** sancisce la responsabilità amministrativa dell'Ente per la commissione del reato di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 *bis*, cod. pen.).

Tale articolo è stato introdotto dall'art. 4 della **Legge 3 agosto 2009, n. 116**, poi sostituito dall'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121.

#### **Reati ambientali**

L'art. **25 undecies** ha esteso la responsabilità amministrativa da reato degli Enti ai cd **reati ambientali**, ovvero a:

- una serie di reati previsti dal codice penale: **uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette** (art. 727 *bis* cod. pen.), **distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto** (art. 733 *bis* cod. pen.), **inquinamento ambientale** (art. 452 *bis* cod. pen.) **disastro ambientale** (art. 452 *quater* cod. pen.), che assumono rilievo anche qualora siano commesse per colpa (art. 452 *quinquies* cod. pen.), **traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività** (art. 452 *sexies* cod. pen.), **associazione per delinquere ambientale, anche di tipo mafioso** (art. 452 *octies* cod. pen.), **attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti** (art. 452 *quaterdecies* cod. pen);
- una serie di fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 152/2006 cd Codice dell'Ambiente: art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13; art. 256, commi 1, 3, 5 e 6; art. 257, commi 1 e 2; art. 258, comma 4, secondo periodo; art. 259, comma 1; art. 260 *bis*, commi 6, 7, 8; art 279, comma 5; → **reati relativi alla gestione di rifiuti**;
- reati previsti dagli artt. 1, 2, 3 *bis*, 6 della Legge n. 150/1992 → **reati relativi al commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione**;
- reati previsti dall'art. 3 comma 6, della Legge n. 549/1993 → **reati connessi all'impiego di sostanze lesive, a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente**;
- reati previsti dagli artt. 8 e 9 del D. Lgs. n. 202/2007 → **reati relativi all'inquinamento provocato da navi**.

L'art.25 *undecies* è stato introdotto dall'art. 2, comma 2, del **D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121** "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che

modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni".

La riforma di cui alla **Legge 22 maggio 2015, n. 68**, "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", ha ampliato il novero di reati previsti dall'art. 25 *undecies* del Decreto, introducendo le fattispecie dolose di inquinamento ambientale (art. 452 *bis* cod. pen.) e di disastro ambientale (art. 452 *quater* cod. pen.), che assumono rilievo anche qualora siano commesse per colpa (art. 452 *quinqies* cod. pen.), la fattispecie di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* cod. pen.) e, da ultimo, le fattispecie di associazione per delinquere ambientale, anche di tipo mafioso (art. 452 *octies* cod. pen.)<sup>4</sup>.

### **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

L'art. **25 *duodecies***, sotto la rubrica **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, punisce:

- il datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso è scaduto, revocato o annullato (ex art. 22, comma 12 e 12 *bis* del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- chiunque promuova, diriga, organizzi, finanzia o effettui il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero compia altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, nonché favorisca la permanenza dello straniero nel territorio dello Stato, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla sua condizione di illegalità o nell'ambito delle predette attività vietate, in violazione delle norme del testo unico sull'immigrazione (ex art. 12 co. 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del TU di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Tale articolo è stato introdotto dall'art. 2 del **Decreto Legislativo 16 luglio 2012 n. 109** "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

È stato poi modificato dall'art. 30, comma 4, della **Legge 17 ottobre 2017, n. 161** che ha inserito, tra le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, anche i delitti di cui all'art. 12 co 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (cd Testo Unico sull'immigrazione).

### **Razzismo e xenofobia**

L'art. **25 *terdecies*** prevede quali reati presupposto i reati di **razzismo e xenofobia**, di cui al 604 *bis* c.p. "propaganda, istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa".

Tale articolo è stato introdotto dall'art. 5, comma 2, della **Legge 20 novembre 2017 n. 167** "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea".

**NB)** Occorre precisare che l'art. 3 comma 3 *bis* della L. 13 ottobre 1975, n. 654, previsto quale reato presupposto ai sensi dell'art. 25 *terdecies*, è stato abrogato dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21, il quale ha introdotto al suo posto il delitto di cui all'art. 604 *bis* c.p.

### **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**

<sup>4</sup> Ancora, il nuovo D. Lgs. 1 marzo 2018 n. 21 ha abrogato l'art. 260 del D.Lgs. 152/2006 ed ha contemporaneamente introdotto la fattispecie prevista dal nuovo art. 452 *quaterdecies* del codice penale.

L'art. **25 quaterdecies** annovera tra i reati presupposto la **frode in competizioni sportive** (art. 1 L. 13 dicembre 1989, n. 401), l'**esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 4 L. 13 dicembre 1989, n. 401).

Tale articolo è stato introdotto dall'art. 5, comma 1, della **Legge 3 maggio 2019 n. 39** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014".

#### Reati Tributari

L'art. **25 quinquiesdecies** estende il novero dei reati presupposto ad alcuni **reati tributari**. La responsabilità amministrativa da reato degli enti è dunque configurabile anche in relazione alla commissione di alcuni delitti previsti dal D.Lgs. 74/00 in materia fiscale.

Si tratta di una modifica di portata rivoluzionaria, posto che costituiscono reati presupposto della responsabilità dell'ente anche: la **dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** (art. 2, co 1 e 2 bis, D.Lgs. 74/2000); la **dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici** (art. 3 D.Lgs. 74/2000); l'**emissione di fatture per operazioni inesistenti** (art. 8, co 1 e 2 bis, D.Lgs. 74/2000); l'**occultamento o la distruzione di documenti contabili** (art. 10 D.Lgs. 74/2000); la **sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte** (art. 11 D.Lgs. 74/2000); **dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione** (artt. 4, 5 e 10 quater D.Lgs. 74/00) a **condizione** che i delitti *siano commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto «nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro»*.

Tale articolo è stato introdotto dall'art. 39 comma 2 del **Decreto Legge 26 ottobre 2019 n. 124** "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", convertito con modificazione nella Legge 19 dicembre 2019 n. 157. Esso è stato ulteriormente modificato dall'art. 5 co 1 lett. c) del **Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75**, entrato in vigore il 30.7.20, che ha introdotto quali ulteriori reati presupposto la dichiarazione infedele, l'omessa dichiarazione e l'indebita compensazione (artt. 4, 5 e 10 quater D.Lgs. 74/00) a condizione che tali delitti fossero commessi *«nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro»*.

L'articolo 25 quinquiesdecies è stato, da ultimo, modificato dall'art. 5 del **D. Lgs. n. 156 del 4.10.22**, entrato in vigore il 6.11.22, che ha precisato la nozione di condotta transnazionale. I delitti di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione, infatti, possono costituire reati presupposto se commessi *«nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro»* e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto.

L'art. 4 del **D. Lgs. n. 156 del 4.10.22** ha altresì modificato l'art. 6 del D. Lgs. 74/00 (disciplina del tentativo), precisando che i delitti di dichiarazione infedele (art. 4), dichiarazione fraudolenta mediante utilizzazione di fatture per operazioni inesistenti (art. 2), dichiarazione fraudolenta mediante altri raggiri (art. 3) sono punibili anche a titolo di tentativo, se la condotta è posta in essere al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, dai quali consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro.

## Contrabbando

L'art. **25 sexiesdecies** individua tra i reati presupposto il **contrabbando** di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43. Sono ricompresi, ad esempio, il **contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali** (art. 282 D.P.R. 43/1973), **contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine** (art. 283 D.P.R. 43/1973), **contrabbando nel movimento marittimo delle merci** (art. 284 D.P.R. 43/1973), **contrabbando nel movimento delle merci per via aerea** (art. 285 D.P.R. 43/1973), **contrabbando nelle zone extra-doganali** (art. 286 D.P.R. 43/1973), **contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali** (art. 287 D.P.R. 43/1973), **contrabbando nei depositi doganali** (art. 288 D.P.R. 43/1973), **contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione** (art. 289 D.P.R. 43/1973), **contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti** (art. 290 D.P.R. 43/1973), **contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea** (art. 291 D.P.R. 43/1973), **contrabbando di tabacchi lavorati esteri** (art. 291 *bis* D.P.R. 43/1973), **circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri** (art. 291 *ter* D.P.R. 43/1973), **associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri** (art. 291 *quater* D.P.R. 43/1973), **altri casi di contrabbando** (art. 292 D.P.R. 43/1973) e **contrabbando aggravato** (art. 295 D.P.R. 43/1973).

Tale articolo è stato introdotto ad opera dell'art. 5, comma 1, lett. d) del **Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75**, entrato in vigore il 30.7.20. L'art. 2 del **D.Lgs. n. 156 del 4.10.22**, entrato in vigore il 6.11.22, aggiungendo un periodo al co 1 dell'art. 301 del D.P.R. n. 43/1973. ha introdotto la confisca per equivalente per i reati di contrabbando.

## Delitti contro il patrimonio culturale

L'**art. 25 septiesdecies** introduce tra i reati presupposto i delitti contro il patrimonio culturale: **furto di beni culturali** (art. 518 *bis* c.p.), **appropriazione indebita di beni culturali** (art. 518 *ter* c.p.), **ricettazione di beni culturali** (art. 518 *quater* c.p.), **falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali** (art. 518 *octies* c.p.), **violazioni in materia di alienazioni di beni culturali** (art. 518 *novies* c.p.), **importazione illecita di beni culturali** (art. 518 *decies* c.p.), **uscita o esportazione illecita di beni culturali** (art. 518 *undecies* c.p.), **distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento di beni culturali** (art. 518 *duodecies* c.p.), **contraffazione di opere d'arte** (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

Tale articolo è stato introdotto ad opera dell'art. 3, comma 1, della **Legge 9 marzo 2022 n. 22**, entrata in vigore dal 23.3.22.

## Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

L'**art. 25 duodevicies** inserisce nel novero dei reati presupposto il **riciclaggio di beni culturali** (art. 518 *sexies* c.p.) e la **devastazione e il saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 518 *terdecies* c.p.)

Tale articolo è stato introdotto ad opera dell'art. 3, comma 1, della **Legge 9 marzo 2022 n. 22**, entrata in vigore dal 23.3.22.

## Reati transnazionali

**L'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146**, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per alcuni **reati aventi carattere transnazionale**.

I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D.Lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della Legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che «agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231».

### **Inosservanza delle sanzioni interdittive**

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'**art. 23** del Decreto punisce l'**inosservanza delle sanzioni interdittive**, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

### **1.2. Le sanzioni previste dal Decreto**

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

A mente dell'art. 9, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

- I. sanzioni pecuniarie;
- II. sanzioni interdittive;
- III. confisca;
- IV. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies*) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del **tentativo**. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

#### **I. Le sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "**quote**", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di **€ 258,23** ad un massimo di **€ 1.549,37**. Il Giudice determina il numero di quote sulla base

degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

## II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni<sup>5</sup>.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- a) sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- b) emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- c) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

## III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

## IV. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53); b) il sequestro

---

<sup>5</sup> La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 recante "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione ed in materia di trasparenza dei partiti e dei movimenti politici" (cd Legge Spazzacorrotti) ha modificato l'art. 25, co 5, D. Lgs. 231/01, introducendo una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ossia concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione. L'art. 25, co 5, D. Lgs. 231/01 ha previsto un inasprimento della durata delle sanzioni interdittive, distinguendo due diversi forzieri edittali a seconda della qualifica del reo: la durata delle stesse sarà tra quattro e sette anni se il reato è commesso da un soggetto apicale; tra due e quattro anni se il reato è commesso da un soggetto subordinato.

conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

Laddove il sequestro, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dal comma 2 dell'articolo 19, abbia ad oggetto società, aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonché quote azionarie o liquidità anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendone all'autorità giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalità l'autorità giudiziaria adotta i provvedimenti conseguenti e può nominare un amministratore nell'esercizio dei poteri di azionista.

### **1.3. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato**

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**" o anche solo "**Organismo**");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- I. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- II. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- III. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- IV. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- V. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV dell'art. 7 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a consentire la tempestiva individuazione di situazioni di rischio,

tenendo in considerazione il tipo di attività svolta, nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;

- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub art. 6, comma II*).

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello in relazione ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 statuisce che: *«Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) *alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) *alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori*
- f) *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.»*<sup>6</sup>

Sotto un profilo formale l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

L'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo tuttavia è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere conto che il Modello non è da intendersi come uno strumento statico, ma deve essere considerato come un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta

---

<sup>6</sup> Sempre a mente dell'art. 30: *«Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6».*

e mirata implementazione ed aggiornamento dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

## 2. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria (associazione di riferimento di SISTEM COSTRUZIONI SRL di seguito "**SISTEM COSTRUZIONI**" o "**Società**") che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate nel maggio 2004, nel marzo 2008, nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021 (di seguito, anche "**Linee Guida**")<sup>7</sup>.

In sintesi, le Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi;
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- prevedere specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un Codice di Condotta che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono un imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione del Modello.

## 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SISTEM COSTRUZIONI SRL

### 3.1. SISTEM COSTRUZIONI e la sua *mission*

Sistem Costruzioni è un'azienda italiana, avente sede a Castelvetro di Modena, che progetta, produce e realizza case ed edifici in legno, nonché progetta, produce, monta e posa in opera strutture di legno lamellare e massiccio destinate ad edifici residenziali, a strutture polifunzionali, ad aree commerciali e ad infrastrutture ricettive. Essa realizza anche, quale attività secondaria, lavori edili, attività di manutenzione e di pulizia industriale presso le sedi di note aziende automobilistiche del modenese.

<sup>7</sup> Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia. Con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008; con riferimento agli aggiornamenti del 2014, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014; con riferimento, infine, agli aggiornamenti del giugno 2021, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2021.

In Sistem la qualità è alla base della strategia aziendale. Tutte le strutture aziendali sono coinvolte a più livelli nel processo di progettazione, produzione, montaggio e posa in opera delle strutture in legno: un sistema efficace che ha creato uno standard di lavoro alto idoneo ad assicurare qualità in ogni fase produttiva, dalla progettazione alla produzione.

La *mission* aziendale è garantita da un sistema adeguato di *corporate governance*, conforme alla dimensione e struttura aziendale (sul punto, vedi *infra*, capitolo 6).

In tale contesto, Sistem, sempre tesa al proprio miglioramento, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell'attività d'impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e la trasparenza della propria attività.

### **3.2. L'adeguamento di Sistem alle previsioni del Decreto**

Originariamente la Società ha deciso di privilegiare la redazione, l'approvazione e la pronta attuazione del Modello per lo più con riferimento al Sistema della Salute e della Sicurezza sul Lavoro (d'ora innanzi anche **SSL**) ed ai rischi reato derivanti dalla violazione della normativa antinfortunistica. Sin dal gennaio 2016, è stato adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo volto soprattutto a disciplinare questa materia. Tale Modello è stato poi ulteriormente revisionato nel 2017.

Nel 2021 tuttavia Sistem ha inteso procedere ad una nuova e completa formalizzazione del Modello previa esecuzione di un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti ex D. Lgs 231/01.

All'uopo, nel 2021, è stato formato un Gruppo di Lavoro costituito dalle risorse aziendali a ciò qualificate e da uno Studio Legale con provata esperienza nel settore, affinché venissero compiute le attività di *risk mapping* e *risk assessment* necessarie al fine di addivenire ad una corretta redazione del Modello.

In particolare, il Gruppo di Lavoro ha compiuto una mappatura delle aree a rischio reato anche con riferimento a tutte quelle tipologie di reato, previste dal Decreto, che potrebbero astrattamente interessare la società con riferimento alla propria attività caratteristica.

L'attività di *risk mapping* e *risk assessment* ha previsto l'espletamento delle seguenti fasi:

- esame dei *case history* e della documentazione aziendale rilevante tra cui organigrammi, *mission statement*, procedure necessarie per comprendere la struttura organizzativa della Società e per identificare le modalità operative adottate (step 1);
- individuazione delle aree/processi aziendali a rischio di reato e individuazione dei *key people* con cui svolgere i necessari approfondimenti (step 2);
- esecuzione di interviste con i *key people* funzionali a compiere una valutazione operativa delle aree/processi aziendali a rischio e dell'efficacia delle misure adottate ai fini della prevenzione dei rischi di commissione di reati presupposto rilevanti ex Decreto (step 3). Per la conduzione delle interviste si è utilizzato il sistema c.d. *top down*, iniziando dalle posizioni gerarchiche superiori, per proseguire verso quelle inferiori;
- condivisione con le funzioni competenti della Società dei risultati delle interviste e delle aree/processi aziendali ritenute significative ai fini del processo di *risk assessment* (step 4);
- individuazione e definizione del c.d. Universo di Analisi con evidenza delle aree/processi aziendali di rischio, delle attività sensibili, dei reati applicabili nonché delle relative modalità, dei controlli esistenti; individuazione di eventuali punti di ulteriore miglioramento (step 5).

Il Gruppo di Lavoro ha altresì individuato le c.d. aree "strumentali", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree/processi aziendali a rischio reato, che pure hanno costituito oggetto di mappatura autonoma.

Nella mappatura delle aree a rischio si è tenuto conto tanto dell'emissione delle nuove Linee Guida di Confindustria nel giugno 2021, quanto delle rilevanti novità legislative intervenute nel dicembre 2021, quali l'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto (es. art. 25 *octies*.1 delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dal contante) e l'estensione del perimetro applicativo del già esistente art. 25 *octies* (ricettazione, riciclaggio, reimpiego e autoriciclaggio) ai delitti colposi ed alle contravvenzioni punite con una pena edittale superiore ad una certa soglia.

Il Gruppo di Lavoro ha provveduto altresì a compiere un'importante attività per implementare e rivedere la mappatura delle aree a rischio anche con riferimento al Sistema della Salute e della Sicurezza sul Lavoro ed a raccogliere ed analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL - tra i quali, organigrammi, *mission statement*, procedure, documento di valutazione dei rischi, ecc. - necessaria sia alla comprensione della struttura organizzativa della Società, che degli ambiti relativi alla SSL.

Sono stati, quindi, considerati i rischi potenziali di commissione dei reati, coincidenti, come suggerito dalle Associazioni di Categoria, con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 e dalle altre disposizioni normative e regolamentari aventi lo stesso oggetto e profilo.

Il Gruppo di Lavoro ha verificato, l'evidenza e l'adeguatezza delle valutazioni dei rischi esistenti in materia di SSL ed i controlli a presidio degli stessi - analizzando la Struttura Organizzativa, la Formazione e l'Addestramento del personale, la Comunicazione ed il Coinvolgimento di quest'ultimo, il Sistema di Controllo di Salute e Sicurezza - per come indicati nel documento di valutazione dei rischi (c.d. *as is analysis*).

L'attività di *risk assessment* ha previsto l'espletamento delle seguenti fasi:

- effettuazione di un'attività di analisi documentale (avente ad oggetto, tra il resto, organigrammi, DVR, procedure, istruzioni operative, corsi di formazione, verbali riunioni periodiche), anche con riferimento all'esame dei *case history*, al fine di identificare le modalità operative adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro (step 1);
- individuazione, e condivisione con le funzioni competenti della Società, delle attività ritenute significative ai fini del processo di *risk assessment* (step 2);
- esecuzione di sopralluoghi in campo e interviste con il personale, mirate alla valutazione operativa dei livelli di rischio e dell'efficacia delle misure adottate ai fini della prevenzione dei rischi di commissione di reati presupposto rilevanti ex Decreto (step 3);
- individuazione del c.d. Universo di Analisi. All'esito del *risk assessment*, è risultato che le responsabilità, i criteri e le modalità operative inerenti l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori sono state compiutamente indicate nel DVR (che comunque al momento dell'approvazione del Modello è in fase di ulteriore aggiornamento). Formalizzazione della *governance* aziendale, che si è provveduto a rivisitare, delle aree/processi aziendali a rischio di reato (sia generali, che speciali), delle funzioni aziendali coinvolte, delle attività sensibili, cioè di quelle attività il cui espletamento è connesso al rischio di commissione dei reati, delle possibili modalità di commissione dei reati e dei principi di controlli esistenti (step 4).

Il Gruppo di Lavoro ha mappato infine le aree a rischio potenzialmente rilevanti ai fini della commissione dei reati ambientali di cui all'art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01.

La Società ha provveduto ad adottare il Modello Organizzativo, composto da una Parte Generale, corredata dall'allegato 1 (elenco completo dei reati presupposto) e da tre Parti Speciali (A che riguarda tutti i reati previsti dal Decreto 231, corredata dall'allegato 1, tabella sinottica; B che riguarda i reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione della normativa antinfortunistica; C che riguarda i reati ambientali), il Codice Etico, il Sistema Disciplinare, lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza (d'ora innanzi anche 'OdV'), e contestualmente a nominare l'OdV, mediante delibera del CdA del 16.12.22.

### 3.3. Le componenti del Modello di Sistem Costruzioni

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da tre Parti Speciali (A, B e C).

Nella Parte Generale, dopo aver effettuato una breve ma necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto, oltre ad una sintetica ricognizione delle previsioni di cui al documento "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", dedicato alla regolamentazione dell'OdV, pure ivi sinteticamente rappresentato, sono compendiate i protocolli di seguito indicati ("**Protocolli**"), che compongono il Modello di Sistem:

- a) il sistema organizzativo;
- b) il sistema di procure e deleghe;
- c) le procedure manuali ed informatiche;
- d) il sistema di controllo di gestione e i flussi finanziari;
- e) il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro (gestione operativa e monitoraggio);
- f) la politica ambientale ed il rispetto delle disposizioni normative in materia;
- g) il Codice Etico;
- h) il Sistema Disciplinare;
- i) la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la sua formazione ed addestramento.

La **Parte Generale** del Modello è accompagnata dal Codice Etico, dal Sistema Disciplinare e dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza. Essa è accompagnata anche da una **tabella riepilogativa** – denominata **allegato 1 alla Parte Generale** - che contiene la descrizione di tutti i reati presupposto corredata dall'indicazione delle sanzioni, pecuniarie e interdittive, previste dal decreto.

La **Parte Speciale** è stata strutturata in tre parti (**A**, **B** e **C**):

- la Parte Speciale **A** è stata costruita seguendo il cd '**approccio per aree**' e contiene, pertanto, tante sezioni (ciascuna delle quali denominata '**Area a rischio**') per ognuna delle aree ritenute a rischio di reato con la specifica indicazione delle attività cd 'sensibili' che vengono effettuate nell'ambito di tali aree di attività aziendale e la specifica indicazione di **tutte** le categorie di reato ritenute applicabili (ad eccezione dei reati relativi alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente). Tale Parte Speciale è ulteriormente corredata da una **tabella sinottica** - denominata **allegato 1 alla Parte Speciale A** - che individua tutte le aree ritenute a rischio di reato con l'indicazione, per ciascuna di esse, delle varie tipologie di reato giudicate rilevanti;
- la Parte Speciale **B** è relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- la Parte Speciale **C** è relativa ai reati ambientali.

Nella Parte Speciale **A** vengono identificate:

- i) le **aree a rischio di reato**, vale a dire le aree aziendali, astrattamente 'impattate' dal rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ii) le **categorie di reato applicabili** ed i **singoli reati astrattamente ipotizzabili**;
- iii) le **funzioni aziendali coinvolte** ed i **soggetti terzi eventualmente coinvolti**, ossia coloro che astrattamente potrebbero commettere i reati previsti dal decreto. Rimane comunque che tale individuazione dei ruoli/funzioni non deve considerarsi tassativa, poiché ciascun soggetto individuato potrebbe agire a titolo di concorso nel reato con altri soggetti non espressamente individuati;

- iv) le **attività cd sensibili** nell'ambito di ciascuna 'area a rischio di reato' ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati;
- v) le **attività cd strumentali**, ossia quelle attività che possono assumere carattere di supporto (o, appunto, strumentale) rispetto alla commissione delle fattispecie di reato di interesse. Tali attività strumentali riguardano soprattutto i reati contro la Pubblica Amministrazione, ma poiché esse sono suscettibili di divenire aree a rischio dirette con riferimento a tipologie di reato diverse, esse sono state comunque mappate autonomamente;
- vi) gli esempi di **possibili modalità di realizzazione del reato**. Allo scopo di rendere più fruibile per le funzioni aziendali il MOGC si è deciso di esemplificare con quali modalità potrebbe venir commesso ciascun reato astrattamente associato all'area a rischio;
- vii) una sintetica elencazione dei **principi generali di comportamento** da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- viii) **ruoli e responsabilità** connessi all'area a rischio, così come individuati nelle regole definite nel Modello, nelle procedure aziendali e nel sistema di deleghe e procure;
- ix) i principali **punti di controllo** previsti con riferimento alle attività sensibili che vengono poste in essere nelle 'aree a rischio di reato';
- x) i riferimenti ai **paragrafi del Codice Etico** adottato dalla Società rilevanti rispetto ai reati 'associati' a ciascuna area;
- xi) i **flussi informativi** verso l'OdV, con la precisazione che i flussi informativi verso l'OdV sono disciplinati in forma analitica nella Parte Generale del Modello.

Nella Parte Speciale **B** vengono identificati:

- i) i **fattori di rischio** esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;
- ii) la **struttura organizzativa** di SISTEM in materia di SSL;
- iii) i **doveri ed i compiti** di ciascuna categoria di soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa di SISTEM in materia di SSL;
- iv) il **sistema di controllo** sulla SSL;
- v) il ruolo dell'**Organismo di Vigilanza** in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- vi) la **mappatura** delle attività a rischio, con suddivisione tra le **aree a rischio generali** e le **aree a rischio speciali**;
- vii) i **punti di controllo** esistenti con specifico riferimento principi informatori delle **procedure** aziendali in materia di SSL.

Nella Parte Speciale **C** vengono identificati:

- i) le **aree a rischio** di reato, vale a dire le aree aziendali nel cui ambito sono svolte le attività che possono comportare un rischio in relazione alla commissione di reati ambientali;
- ii) i **reati astrattamente ipotizzabili** con riferimento a ciascuna area a rischio;
- iii) le **funzioni aziendali/organi sociali** coinvolti nell'esecuzione delle attività. Anche in questo caso l'individuazione dei soggetti possibili autori dei reati non è tassativa, poiché essi potrebbero agire in concorso con altri soggetti;
- iv) le **attività cd sensibili** nell'ambito di ciascuna 'area a rischio di reato' ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati;
- v) gli esempi di **possibili modalità di realizzazione del reato**. Allo scopo di rendere più fruibile per le funzioni aziendali il MOGC si è deciso di esemplificare con quali modalità potrebbero venire commessi i reati;
- vi) una sintetica elencazione dei **principi generali di comportamento** da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- vii) **ruoli e responsabilità** connessi all'area di rischio;
- viii) i principali **punti di controllo** previsti con riferimento alle attività sensibili che vengono poste in essere nelle 'aree a rischio di reato';
- ix) i riferimenti ai **paragrafi del Codice Etico** adottato dalla Società rilevanti rispetto ai reati 'associati' a ciascuna area;

- x) i **flussi informativi** verso l'OdV, con la precisazione che i flussi informativi verso l'OdV sono disciplinati in forma analitica nella Parte Generale del Modello.

Tutti i documenti indicati, **unitariamente** considerati, costituiscono il **Modello** della Società adottato ai sensi del Decreto.

Il Modello, al pari del Codice Etico, del Sistema Disciplinare e dello Statuto dell'OdV che ne costituiscono parte integrante, è vincolante per tutti gli Amministratori, i Sindaci, la Società di Revisione, per tutti i suoi dipendenti, ivi compresi i Dirigenti (di seguito denominati **Destinatari**), nonché per tutti coloro che, pur non essendo dipendenti della Società, operano direttamente o indirettamente per la stessa, es. fornitori, consulenti, RSPP, Medico Competente, ditte appaltatrici e subappaltatrici etc. (di seguito denominati **Terzi destinatari**).

#### **4. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SISTEM COSTRUZIONI**

Il modello di *governance* di Sistem Costruzioni e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

La struttura di Sistem Costruzioni, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

##### **4.1. Il modello di *governance* di SISTEM COSTRUZIONI**

Il sistema di *corporate governance* di Sistem Costruzioni risulta così articolato:

- **Assemblea dei Soci**

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

- **Organo Amministrativo**

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri, di cui uno riveste il ruolo di Presidente ed un altro il ruolo di Amministratore Delegato.

- **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri. Al Collegio Sindacale è attribuito il compito di vigilanza:

- a) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- b) sul rispetto di principi di corretta amministrazione;
- c) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

- **Società di Revisione**

L'Assemblea dei soci di Sistem Costruzioni ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

##### **4.2. L'assetto organizzativo di SISTEM COSTRUZIONI e la definizione dell'organigramma**

SISTEM COSTRUZIONI è un'azienda che progetta, produce e realizza case ed edifici in legno, nonché che progetta, produce, monta e posa in opera strutture di legno lamellare e massiccio destinate ad edifici residenziali, a strutture polifunzionali, ad aree commerciali e ad infrastrutture ricettive. Essa realizza anche,

quale attività secondaria, lavori edili, attività di manutenzione e di pulizia industriale presso le sedi di note aziende automobilistiche del modenese.

In posizione di staff rispetto all'Amministratore Delegato si trovano il Responsabile della Pianificazione e delle Strategie Societarie; il Responsabile dell'Ufficio Legale; l'Assistente di Direzione/Area Comunicazione e Marketing.

In linea di dipendenza gerarchica rispetto all'Amministratore Delegato si trovano:

- il Responsabile dell'Ufficio Tecnico e Progettazione;
- l'Area Manager dell'Area Produzione, Logistica e Trasporti che gestisce il sito produttivo (altrimenti anche definito come Stabilimento/area produttiva). Lo Stabilimento è diviso in Reparti e/o Aree: Area Produzione da cui dipendono una serie di lavoratori addetti alla produzione ed ai servizi ausiliari; Area Logistica, Trasporti e Ambiente, da cui dipendono il Reparto Magazzino e gli Autisti;
- l'Area Manager dell'Area Legno, da cui dipendente l'Ufficio Esecuzione Appalti e l'Area Cantieri Edili e Legno (Capi Commessa, Capi Cantiere, lavoratori addetti ai cantieri esterni);
- l'Area Manager dell'Area Cantieri Automotive da cui dipendono l'Ufficio Esecuzione Appalti ed i lavoratori addetti ai cantieri *automotive* (Capi Cantiere, lavoratori addetti ai cantieri);
- gli Area Manager dell'Area Commerciale;
- il Responsabile della Area Acquisti;
- il Responsabile dell'Area Amministrazione, Finanza e Controllo, da cui dipende l'Ufficio Personale, l'Ufficio Contabilità Clienti, Ufficio Contabilità Fornitori, l'Ufficio Tesoreria;
- il Responsabile Ufficio Gare di Appalto.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, SISTEM COSTRUZIONI ha messo a punto un prospetto nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Società (cd. "**Organigramma**").

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

La Società ha definito delle *job description* che specificano i ruoli, i compiti e le responsabilità di alcune delle principali figure impegnate nelle attività.

#### **4.3. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro**

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro, individuato a titolo originario nell'Amministratore Delegato;
- i delegati, ex art. 16 TU 81/08, individuati dal Datore di Lavoro tanto con riferimento al sito produttivo, quanto con riferimento ai cantieri esterni. Le deleghe sono state conferite mediante procure notarili, registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese;
- i Preposti, nominati con riferimento ai singoli Reparti del sito produttivo, agli Uffici ed ai cantieri esterni;

- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, "**RSPP**");
- gli Addetti al Primo Soccorso (di seguito, anche "**APS**");
- gli Addetti alla Prevenzione degli Incendi (di seguito, anche "**API**");
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito, anche "**RLS**");
- il Medico Competente;
- i Lavoratori (sia con riferimento al sito produttivo, che con riferimento ai cantieri esterni);
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione. Gli Appaltatori possono operare tanto nel sito produttivo della Società (ad esempio per eseguire lavori di manutenzione degli impianti e/o dei macchinari o per seguire lavorazioni specifiche), quanto nei cantieri esterni realizzati dalla Società per il tramite dell'Area Legno e dell'Area Cantieri Automotive (ad esempio per eseguire in subappalto parte delle opere assegnate in appalto alla Società e rispetto alle quali essa assume la qualifica di Impresa Affidataria e/o di Impresa Esecutrice); b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (l'RSPP, gli API, i RLS, il Medico Competente).

#### **4.4. Il Sistema Retributivo di SISTEM COSTRUZIONI**

SISTEM COSTRUZIONI ha adottato un sistema retributivo fisso nei confronti dei dipendenti.

Le provvigioni riconosciute agli agenti vengono disciplinate all'interno dei contratti di agenzia su base percentuale in relazione alla tipologia di opera acquisita. I criteri in base ai quali procedere all'assegnazione delle provvigioni sono chiari e conosciuti.

Il riconoscimento delle retribuzioni, e/o comunque delle provvigioni, tiene espressamente conto dell'operato del dipendente, e/o agente, in termini di trasparenza, correttezza, onestà, integrità, rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

### **5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN SISTEM CONTRUZIONI**

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di SISTEM COSTRUZIONI è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

Le procure possono essere inoltre rilasciate dal Presidente del CdA della Società o da un membro del CdA, o da un altro soggetto a ciò specificatamente autorizzato.

Il livello di autonomia ed il potere di rappresentanza assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura, nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in SISTEM COSTRUZIONI è coerente con il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale, sovrapponendosi allo stesso ed integrandolo, per quanto

eventualmente necessario, al fine di conferire attribuzioni o compiti a soggetti che non rivestono ruoli apicali.

Il Consiglio di Amministrazione di SISTEM COSTRUZIONI ha conferito formalmente alcune deleghe ad un Consigliere di Amministrazione.

Le deleghe sono state registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, dall'esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed al legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono funzionali e/o correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato.

Le deleghe e le procure in SISTEM COSTRUZIONI, vengono adeguatamente raccolte ed organizzate e sono a disposizione delle funzioni dell'azienda, ovvero dei terzi che ne facciano richiesta (previa verifica, in tale ultimo caso, della sussistenza di un effettivo interesse).

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente monitorato nel suo complesso e, ove necessario, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono, inoltre, attuati singoli aggiornamenti, conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

## **6. PROCEDURE AZIENDALI**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, SISTEM COSTRUZIONI ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali e sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

La Società assicura pertanto il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Le procedure sono raccolte e poste a disposizione del personale.

Quanto alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di livello qualitativo. Essi costituiscono di

per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

La società si avvale dell'ausilio esterno di un servizio di Information Technology che mette a disposizione risorse e *know-how* per coprire le esigenze di informatizzazione e che è coadiuvato, all'interno, da una funzione a ciò dedicata, denominata Assistenza IT. L'intero processo è gestito in cooperazione *in primis* con l'area utente della soluzione e con tutte le funzioni atte a garantire un elevato livello di coerenza della soluzione all'organizzazione e ai processi dell'azienda.

## 7. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche "**Controllo di Gestione**") di SISTEM COSTRUZIONI prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

In fase di consuntivazione l'Amministratore Delegato, per il tramite delle funzioni ad esso sottoposte, garantisce la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione. Attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori economici si provvede a monitorare gli scostamenti in termini di costi e ricavi rispetto ai dati di *budget* effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

Di ogni scostamento significativo dal budget/forecast o anomalie di spesa, deve essere informato immediatamente l'OdV.

### 7.1 Flussi finanziari e operazioni bancarie

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli devono prevedere «modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati». La disposizione trova la sua *ratio* nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie delle società (per esempio la costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di reati di corruzione).

Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale e impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

Al fine di assicurare la corretta gestione delle risorse finanziarie, SISTEM COSTRUZIONI ha provveduto a regolamentare i principali processi amministrativo-contabili con specifiche procedure organizzative (es. con riferimento ai pagamenti verso i terzi).

In particolare, il pagamento deve essere sempre riferito o alla fornitura di beni e/o servizi, o sorgere da un obbligo contrattuale o da un obbligo nei confronti dello Stato (pagamento di imposte, contributi, ecc.), oppure nei confronti di dipendenti (pagamento stipendi, rimborsi, ecc.).

Nel seguire le menzionate procedure, SISTEM COSTRUZIONI attua, a titolo esemplificativo, i seguenti controlli:

- le copie delle distinte di pagamento riportanti le firme di autorizzazione devono essere archiviate presso l'Ufficio Amministrazione, Finanza e Controllo;

- le disposizioni di pagamento effettuate per via elettronica devono essere autorizzate mediante le funzionalità del sistema di *electronic banking*;
- le disposizioni di pagamento di imposte e contributi dovranno essere firmate sia dall'Amministratore Delegato, che dal Responsabile Area Amministrazione e Finanza;
- tutti i responsabili coinvolti dovranno aver cura di gestire il processo autorizzativo seguendo i passi della procedura attraverso il corretto flusso dei documenti e delle firme.

## 8. GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI

I presidi di organizzazione, gestione e controllo che, da sempre, caratterizzano il sistema di *risk-management* societario in materia fiscale sono stati recepiti ed integrati nel complessivo sistema di controllo interno, finalizzato alla prevenzione degli illeciti rilevanti, ai sensi del Decreto.

La politica fiscale della Società si svolge in piena osservanza dei principi e delle regole di comportamento in materia tributaria riportate nel Codice Etico.

In un simile contesto di principi e regole operative, la Società si impegna ad assicurare la corretta gestione delle pendenze tributarie e delle risorse finanziarie connesse ai versamenti fiscali, attraverso la regolamentazione dei principali processi amministrativo-contabili e fiscali nel contesto di specifiche procedure organizzative, ed in ottemperanza ad una consolidata prassi aziendale.

In questa prospettiva, le prassi e procedure aziendali regolano altresì:

- la predisposizione delle dichiarazioni fiscali;
- il pagamento verso terzi ivi inclusi i pagamenti di natura tributaria;
- la gestione dei pagamenti affinché gli stessi siano sempre effettivamente riferiti alla fornitura di beni e/o servizi, e/o sorgano da un obbligo contrattuale o da un obbligo nei confronti dello Stato (pagamento di imposte, contributi, ecc.) oppure nei confronti di dipendenti (pagamento stipendi, rimborsi, ecc.);
- la corretta detenzione ed archiviazione della documentazione sottesa agli elementi indicati nelle dichiarazioni fiscali.

## 9. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### 9.1. La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il SGSL di SISTEM COSTRUZIONI può essere compendiato in relazione ai seguenti presidi strutturali:

- **Politica della Sicurezza**, ovvero la definizione e diffusione dei principi guida e delle regole comportamentali per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, che devono essere attuati e rispettati nell'azienda;
- **Analisi dei rischi e definizione degli obiettivi**, che si estrinseca, in via principale, nel continuo aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "**DVR**") attraverso l'individuazione dei pericoli, la valutazione effettiva del grado di rischio e la definizione delle azioni di controllo e delle aree di miglioramento;
- **Ruoli responsabilità e risorse assegnate**, ovvero l'individuazione dei soggetti destinatari degli obblighi di garanzia che compongono il c.d. "organigramma della sicurezza" e l'assegnazione di risorse per l'espletamento dei loro compiti;
- **Attività di informazione e formazione**, ovvero l'insieme di attività legate alla divulgazione fra la popolazione aziendale delle nozioni fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'erogazione della formazione e addestramento diversificata per tipologia di destinatari degli obblighi di sicurezza;

- **Preparazione e risposta alle emergenze**, ovvero la definizione delle modalità di risposta alle situazioni di emergenza e le azioni volte al contenimento delle loro conseguenze, che dovranno essere oggetto di periodica revisione, anche alla luce delle simulazioni effettuate;
- **Miglioramento continuo**, che si attua, fra l'altro, attraverso la sistematica consultazione, compartecipazione e collaborazione tra le diverse figure aziendali coinvolte nella gestione della sicurezza, anche tramite confronti periodici, finalizzati, appunto, al miglioramento continuo del SGSL.

In particolare, la gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte.

In ogni caso, il sistema predisposto dalla Società prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal Datore di Lavoro fino al singolo lavoratore.

Si precisa che l'Amministratore Delegato è stato individuato quale Datore di Lavoro a titolo originario. Si precisa altresì che egli ha individuato dei delegati ex art. 16 T.U. 81/08.

Sempre con riguardo alla SSL, è predisposto un sistema di flussi informativi che consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, che di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

## **9.2. Il sistema di monitoraggio della Salute e Sicurezza sul Lavoro**

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il **monitoraggio di primo livello** coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società e ha ad oggetto il cd controllo di linea, essendo previsto:

- **l'auto-controllo da parte dei lavoratori**, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, che segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- **il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali** con specifici compiti in materia di **SSL (Datore di Lavoro, Delegati, Dirigenti, Preposti, RSPP)**, i quali intervengono, tra l'altro, in materia: **a)** di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL; **b)** di segnalazione al Datore di Lavoro di eventuali deficienze e problematiche; **c)** di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; **d)** di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; **e)** di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

La società inoltre conduce una periodica attività di **monitoraggio di secondo livello** sulla funzionalità del sistema preventivo in materia di salute e sicurezza del lavoro, ad es. disponendo periodicamente audit per verificare la conformità agli *standard* e verificare la corretta attuazione delle procedure adottate. Essa inoltre è assoggettata alle visite ispettive dell'Ente Certificatore per il rinnovo delle certificazioni volontarie (certificazioni integrate UNI ISO 45001 e UNI EN 14001).

L'Organismo di Vigilanza esegue un **ulteriore livello di monitoraggio cd complessivo**. In particolare, esegue una periodica attività di monitoraggio della funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società, con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il proprio monitoraggio, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV flussi informativi, sia ad evento, che periodici, che comprendono la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società, ovvero di mutamento delle attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- di segnalazioni di eventuali violazioni del Modello e/o del Codice etico riscontrate.

## **10. LA POLITICA AMBIENTALE ED IL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA**

Il rispetto e la tutela dell'ambiente e del territorio, come la prevenzione dell'inquinamento costituiscono valori imprescindibili per l'organizzazione d'impresa di SISTEM COSTRUZIONI, tesa al controllo sistematico degli impatti ambientali delle proprie attività, al miglioramento costante delle proprie prestazioni ambientali e alla verifica della conformità con la legislazione di settore.

L'efficace attuazione della politica ambientale e lo scrupoloso rispetto delle disposizioni in materia assicurano la tutela dell'ambiente in ogni suo aspetto (acqua, aria, immissioni, gestione dei rifiuti, prevenzione inquinamento, ecc.).

In particolare, il Datore di Lavoro provvede a:

- porre in essere tutte le attività necessarie e le misure idonee, secondo l'esperienza, la tecnica e la particolarità del lavoro, a prevenire situazioni di danno o di pericolo per i lavoratori, i terzi, l'ambiente, la flora, la fauna, la biodiversità ed il paesaggio, individuando gli eventuali fattori di rischio e provvedendo alla loro eliminazione;
- assicurare che l'esercizio delle attività aziendali tutte si svolga nel rispetto delle normative, delle politiche e delle procedure in materia di tutela dell'ambiente;
- assicurare che l'attività di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti prodotti avvenga in presenza delle prescritte autorizzazioni e nel rispetto delle modalità e dei limiti da essa previste;
- assicurare l'implementazione di adeguate procedure per la corretta compilazione dei formulari di identificazione dei rifiuti in uscita dalla società, dei registri obbligatori, del registro di carico/scarico, ovvero comunque la corretta gestione di tutta la documentazione amministrativa richiesta dalle leggi in materia, intendendosi l'elencazione di cui sopra a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo;
- assicurare che le emissioni atmosferiche e gli scarichi idrici siano eseguiti correttamente e comunque sempre nel rispetto delle prescrizioni di legge;
- intervenire ogniqualvolta si venga a conoscenza di una situazione di pericolo per l'ambiente;
- curare l'osservanza delle norme antincendio e di quelle in materia di sicurezza degli immobili e degli impianti e di ogni altro mezzo impiegato dalla Società, garantendo la manutenzione ordinaria e straordinaria dei predetti beni e ponendo in essere tutte le misure idonee secondo l'esperienza, la tecnica e la particolarità del lavoro a prevenire situazioni di danno o pericolo per i lavoratori, i terzi, l'ambiente, la flora, la fauna, la biodiversità ed il paesaggio;
- valutare l'impatto ambientale degli interventi/investimenti di natura tecnica da realizzare;
- assicurare l'emissione, la diffusione, l'aggiornamento e la corretta applicazione delle norme e delle procedure, nonché delle normative vigenti in materia di tutela ambientale;
- assicurare l'espletamento di audit;
- garantire l'erogazione di un'efficace informazione, formazione e addestramento di tutto il personale sulle problematiche di sicurezza, salute e protezione dell'ambiente;
- garantire il coinvolgimento di tutti i lavoratori, anche tramite i loro rappresentanti, nella gestione della sicurezza, della salute e dell'ambiente.

## **11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SISTEM COSTRUZIONI**

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di SISTEM COSTRUZIONI, con l'approvazione del Modello, ha approvato anche lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, che costituisce parte integrante del Modello stesso, nel cui ambito sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- la durata dell'incarico e le cause di revoca dello stesso;
- i requisiti che disciplinano l'operato dell'OdV;
- i casi di ineleggibilità e decadenza;
- le risorse finanziarie assegnate all'OdV;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;

- i flussi informativi: a) nei confronti dell'OdV; b) dall'OdV nei confronti degli organi sociali;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV.

Nel rinviare, per una più puntuale rappresentazione, al documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno, in questa sede, soffermarsi solo brevemente su alcuni dei profili sopra indicati.

### **11.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti**

Il Consiglio di Amministrazione di SISTEM COSTRUZIONI ha provveduto alla nomina dell'OdV indicato dal Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

L'OdV di SISTEM COSTRUZIONI è un organo collegiale, composto da 3 (tre) membri e precisamente:

- a) un professionista esterno alla Società, di professione avvocato, che ha comprovata competenza ed esperienza in materia tributaria, responsabilità penale delle persone giuridiche e controllo di gestione che ricopre la carica di Presidente;
- b) un professionista, pure esterno alla Società, che ha comprovata competenza ed esperienza in materia di Organizzazione e *Compliance* aziendale, Sviluppo ed *Auditing* dei Sistemi di Gestione Aziendali, con particolare riferimento alla materia HSE;
- c) un referente Senior dell'Ufficio Tecnico e Progettazione della Società, quale membro interno.

La scelta sopra descritta, conforme alla legge ed a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, è dettata dalle seguenti ragioni.

L'Avvocato, che riveste la qualifica di Presidente dell'OdV, ha tutte le competenze necessarie per conoscere i processi aziendali, per individuare e valutare gli impatti che il contesto normativo di riferimento è suscettibile di produrre nella specifica realtà aziendale. L'attribuzione a tale professionista, esterno alla Società, della carica di Presidente contribuisce a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.

Anche l'altro professionista esterno dispone delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti dell'OdV. Egli, infatti, dispone di conoscenze in materia di HSE tali da consentire l'identificazione delle fattispecie rilevanti per l'applicazione del Decreto e l'attività di mappatura delle aree a rischio di reato.

Il referente senior dell'Ufficio Tecnico e Progettazione non ha un ruolo esecutivo in seno alla Società, è una delle funzioni aziendali meno esposta al rischio di commissione dei reati ed ha una significativa conoscenza della Società, tale da consentire la comprensione delle dinamiche societarie agli altri componenti dell'OdV e tale da assicurare all'OdV l'indispensabile continuità d'azione richiesta.

L'Ufficio Legale della Società, comunque, stante la profonda conoscenza della realtà aziendale e dei meccanismi societari, potrà sempre essere consultato dall'OdV per richiedere chiarimenti/approfondimenti volti ad un più efficace espletamento del proprio incarico.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di SISTEM COSTRUZIONI si caratterizza per rispondere ai seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito, è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali, facendolo partecipare a decisioni o attività dell'Ente, potrebbero ledere l'obiettività di giudizio;
- b) professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale;

- c) continuità di azione: per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza;
- d) onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: da intendersi come assenza di interessi personali o professionali di ciascun membro dell'OdV, e dei suoi familiari che possa ledere i principi di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dall'incarico. L'onorabilità e l'assenza di conflitto di interessi va intesa anche assenza di legami parentali e patrimoniali con il vertice aziendale, con il Collegio Sindacale e con il Revisore.

## 11.2. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'art. 6, I comma del Decreto, all'OdV di SISTEM COSTRUZIONI è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di promuoverne l'aggiornamento.

Le attività dell'OdV **non** possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale (fermo restando che l'organo dirigente deve vigilare sull'adeguatezza ed effettività dell'intervento dell'OdV, onde assicurare l'efficace funzionamento del Modello).

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
  - verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - a tali fini, monitorare l'attività aziendale e la funzionalità del complessivo sistema preventivo, effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd "spot"), anche all'uopo avvalendosi di *auditors* e consulenti esterni, ed i relativi *follow-up*;
- 2) di aggiornamento del Modello, ovvero:
  - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- 3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche "**Destinatari**");
  - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
  - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- 4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
  - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;

- informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di *auditors* e consulenti esterni;
- pianificare attività di audit (gli audit possono avere ad oggetto la vigilanza sulle aree a rischio di reato, o sulle aree strumentali alla commissione di reati, o sulle segnalazioni di compimento di pratiche illecite e/o violazioni del Modello e/o del Codice Etico e/o dei Protocolli) e di successivo *follow up*;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

### **11.3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es. verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

## 11.4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

### 11.4.1. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Si specifica che, di seguito, vengono elencati tutti i flussi che devono essere trasmessi all'OdV, ivi inclusi quelli specificatamente elencati nelle Parti Speciali B (par. VIII.4) e C del MOGC, nonché quelli elencati - a titolo esemplificativo - nelle diverse aree a rischio della Parte Speciale A.

#### A. Flussi "ad evento"

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV **immediatamente**, le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

1. eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello (da parte di chiunque);
2. eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il modico valore) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio o soggetti privati (da parte di chiunque);
3. ogni indagine o provvedimento avviato o trasmesso da parte delle Autorità competenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi amministratori e/o i suoi dipendenti, anche con riferimento alla materia HSE (da parte dell'Ufficio Legale; da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
4. le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimenti penali a carico degli stessi (da parte dell'Ufficio Legale);
5. verbali delle visite ispettive compiute da Pubblici Ufficiali e /o Organi di Controllo, sia nel sito produttivo della Società, che nei cantieri esterni, con particolare riferimento alla comunicazione di diffide, all'elevazione di contravvenzioni ed all'imposizione di eventuali prescrizioni, anche con riferimento alla materia HSE<sup>8</sup> (ad es. AUSL, Medicina del Lavoro, Ispettorato del Lavoro, Arpa) (da parte dell'Ufficio Legale; da parte delle funzioni interessate; da parte dei Delegati);
6. comunicazione sui procedimenti disciplinari in corso ovvero sulle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione, anche con riferimento alla materia HSE (da parte dell'Ufficio Legale con riferimento a tutte le materia diverse da quella HSE; e comunque da parte dei Delegati, ciascuno per l'area di propria competenza, con riferimento alla materia HSE);
7. eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del controllo di gestione (da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
8. eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili (da parte di chiunque e comunque da parte del Responsabile Area Amministrazione e Finanza);
9. qualunque scostamento rilevato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto predeterminato negli accordi con i fornitori e i consulenti (es. negli accordi quadro con i fornitori o nel preventivo approvato dei consulenti esterni) (da parte del Responsabile Area Acquisti);
10. le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società (da parte di chiunque);
11. RTI cui la Società ha deciso di partecipare mediante delibera del CdA (con astensione dell'AD per la sussistenza di situazioni di conflitto di interesse) (da parte dell'AD);
12. eventuali anomalie e/o criticità aventi ad oggetto le gare pubbliche o a rilevanza pubblica cui la Società partecipa, nonché eventuali anomalie e/o criticità rispetto alle commesse

---

<sup>8</sup> Si ricorda che HSE è l'acronimo di *Health, Safety & Environment* (Salute, Sicurezza e Ambiente).

- eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata (da parte di chiunque; da parte dell'Ufficio Gare di Appalto e dell'Ufficio Esecuzione Appalti);
13. qualunque tentativo effettuato da altro concorrente, o interessato, atto a turbare il regolare svolgimento della gara di appalto e/o dell'esecuzione del contratto (da parte di chiunque);
  14. eventuali criticità o anomalie riscontrate nell'ambito delle consulenze in generale ovvero nell'ambito delle consulenze legali (da parte di chiunque);
  15. eventuali comunicazioni da parte del Collegio Sindacale o della Società di Revisione relative ad ogni criticità emersa, anche con riguardo ad eventuali carenze in materia di controlli interni (da parte del Collegio Sindacale e da parte della Società di Revisione);
  16. eventuali criticità risultanti dalle attività di controllo di primo livello svolte dalle varie funzioni aziendali coinvolte nelle aree a rischio di reato, anche con riferimento alla materia HSE (es. da parte di RSPP, Preposti) (da parte delle funzioni aziendali che hanno eseguito il controllo);
  17. eventuali provvedimenti e atti notificati/formalizzati da parte dell'Amministrazione Finanziaria (da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
  18. eventuale avvio di attività accertative o ispettive da parte di organi dell'Amministrazione Finanziaria (da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
  19. eventuali riscontri di anomalie particolarmente significative che richiedano lo svolgimento di verifiche in materia fiscale più approfondite (da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
  20. rapporti finali di audit di verifica relativi ad aree a rischio, aree strumentali e/o attività sensibili di cui al Modello (da parte delle funzioni interessate);
  21. eventuali situazioni di riscontrata deviazione dalle procedure interne e/o dai contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico (da parte di chiunque);
  22. eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia deficienze o inadeguatezze dei luoghi, degli impianti, dei macchinari, delle attrezzature di lavoro, che i dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, che ogni situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, con riferimento sia al sito produttivo, che ai cantieri esterni (da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza e comunque da parte di chiunque);
  23. eventuali infortuni occorsi ai lavoratori della Società e/o ai dipendenti delle ditte appaltatrici/subappaltatrici corredati da una breve descrizione delle cause e della dinamica degli stessi (da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
  24. eventuali malattie professionali e comunque potenzialmente riconducibili alle risultanze della sorveglianza sanitaria (da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
  25. eventuali casi di contagio da Covid-19, anche se relativi ai dipendenti delle Ditte appaltatrici/subappaltatrici (da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
  26. eventuali situazioni di emergenza che si siano verificate e che abbiano comportato l'intervento del Coordinatore delle Emergenze e della Squadra degli Addetti Antincendio e Primo Soccorso, sia con riferimento al sito produttivo, che con riferimento ai cantieri esterni (da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
  27. eventuali criticità o anomalie riscontrate nella gestione degli appalti e/o dei subappalti, relativi sia al sito produttivo, che ai cantieri esterni, con riferimento alla materia HSE (da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
  28. qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale (da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza e del subdelegato);
  29. eventuali segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti di chiunque in buona fede denunci una violazione del Modello o delle procedure (da parte di chiunque).

## **B. Flussi "periodici"**

Con la **periodicità** indicata, debbono essere trasmesse all'OdV comunicazioni aventi ad oggetto:

30. notizie relative ai cambiamenti organizzativi o alle procedure aziendali vigenti (trimestrale, da parte delle funzioni competenti);

31. aggiornamenti dei poteri, delle deleghe e delle procure (trimestrale, da parte dell'Ufficio Legale);
32. ordine del giorno dei verbali del CdA (trimestrale, da parte dell'Ufficio Legale);
33. l'elenco delle eventuali gare pubbliche o a rilevanza pubblica cui la Società ha partecipato o intende partecipare (trimestrale, da parte dell'Ufficio Gare di Appalto);
34. decisioni relative alla richiesta, erogazione o utilizzo di finanziamenti pubblici (trimestrale, da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
35. elenco delle eventuali donazioni e liberalità erogate a Enti Pubblici (trimestrale, da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
36. bilancio corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale della Società (annuale, da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
37. notizie volte a fornire un costante aggiornamento sugli sviluppi relativi ai fatti ed alle circostanze connessi agli atti notificati/formalizzati da parte dell'Amministrazione Finanziaria di cui alle segnalazioni ad evento già inviate all'OdV (trimestrale, da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
38. comunicazione avente ad oggetto l'avvenuta presentazione delle dichiarazioni fiscali per ciascun periodo di imposta nei termini previsti dalla normativa di riferimento (annuale, da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
39. eventuali incarichi alla Società di Revisione diversi dall'incarico di revisione del bilancio (semestrale, da parte del Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo);
40. le informazioni e la relativa documentazione inerenti all'attività di comunicazione e formazione sul Modello (semestrale, da parte dell'Ufficio Personale);
41. eventuali mutamenti della *governance* della sicurezza e/o delle deleghe di funzioni (es. eventuale sostituzione del RSPP o del Medico Competente; eventuali cambiamenti delle deleghe ex art. 16 T.U. 81/08; eventuali sostituzioni o aggiunte dei Preposti) (trimestrale, da parte del Datore di Lavoro e/o dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza e/o da parte dell'Ufficio Legale);
42. eventuali modifiche delle procedure e/o delle istruzioni operative in materia HSE (trimestrale, da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
43. la reportistica periodica in materia HSE e segnatamente: a) verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.L.vo n. 81/2008; b) tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi ai dipendenti della Società o ai dipendenti delle Ditte Appaltatrici (annuale, da parte dei Delegati);
44. eventuali aggiornamenti e/ o modifiche al DVR, nonché le ragioni ad esse sottostanti (annuale, da parte dei Delegati);
45. eventuali segnalazioni del Medico Competente di situazioni anomale riscontrate (trimestrale, da parte del MC);
46. audit periodici svolti dagli Enti di Certificazione del sistema di Gestione Integrato Ambiente e Sicurezza (annuale, da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
47. audit di verifica - interni o tramite consulenti - inerenti agli aspetti di Salute, Sicurezza e Ambiente (annuale, da parte dei Delegati ciascuno per l'area di propria competenza);
48. le informazioni e la relativa documentazione inerenti all'attività di formazione in materia HSE (semestrale, da parte dell'Ufficio Personale);
49. copia annuale del MUD (Modello Unico Dichiarazione Ambientale) (annuale, da parte del subdelegato).

I soggetti deputati all'invio dei flussi informativi (c.d. *key officer*) possono essere anche sostituiti dal Datore di Lavoro e/o dall'Amministratore Delegato, sulla base delle esigenze operative risultanti dal controllo di primo livello svolto dal RSPP e dai Preposti e/o dal Responsabile delle diverse funzioni aziendali, in relazione al processo aziendale coinvolto (*process owner*).

#### 11.4.2. Trattamento delle segnalazioni interne di presunte violazioni

In linea con le previsioni normative di matrice europea, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 disciplina le forme di tutela previste per gli autori di segnalazioni dei reati o altre irregolarità interne, conosciute in ragione del proprio ufficio (cd. *whistleblowing*). Per quanto attiene al settore privato, l'art. 2 della Legge ha introdotto tre nuovi commi all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 imponendo che il Modello debba includere:

- uno o più canali che consentano ai **soggetti apicali** e **subordinati** di presentare, a **tutela dell'integrità dell'ente**, segnalazioni circostanziate di condotte presumibilmente illecite o di violazioni del Modello, nonché almeno un canale alternativo di segnalazione;
- il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori** nei confronti del segnalante (*whistleblower*);
- sanzioni, appositamente previste nel Sistema Disciplinare, per chi ponga in essere comportamenti ritorsivi nei confronti del segnalante od ancora per chi effettui **segnalazioni infondate con dolo o colpa grave**;
- la previsione espressa di nullità delle misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate nei confronti del *whistleblower*.

Sistem Costruzioni dispone di un sistema di segnalazioni assolutamente conforme alla disciplina appena delineata, anche al fine di rafforzare la cultura della trasparenza dell'operato societario, attraverso una virtuosa cooperazione dei destinatari del Modello nel contrasto ai fenomeni illeciti.

A tal fine, la Società si è dotata di opportuni canali di comunicazione dedicati e, nello specifico, di una apposita casella di posta elettronica certificata ([odv@pec.sistem.it](mailto:odv@pec.sistem.it)), unitamente alla casella e-mail ordinaria ([odv@sistem.it](mailto:odv@sistem.it)).

Le segnalazioni possono essere inoltrate per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, presso Sistem Costruzioni s.r.l., Via Montegrappa, n. 18/20, Castelvetro di Modena (MO) frazione Solignano.

La casella di posta elettronica ordinaria è utilizzata anche per le informazioni di cui ai flussi precedentemente elencati sub A e B.

La Società ha previsto apposite sanzioni disciplinari -puntualmente disciplinate nel Sistema Sanzionatorio- a presidio della tutela della riservatezza del segnalante, del divieto di qualunque forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del medesimo, e da ultimo per contrastare e punire l'eventuale ricorso a segnalazioni infondate per dolo o colpa grave.

In tale contesto assume un ruolo fondamentale l'OdV che, destinatario ultimo dei suddetti flussi e segnalazioni, ne accerta la fondatezza attraverso gli strumenti di cui dispone.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segue alla segnalazione, agisce in modo che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni, o comunque, penalizzazioni, assicurando la riservatezza del soggetto che esegue la segnalazione.

#### 11.4.3. I flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi societari e, in particolare:

- relaziona per iscritto semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- almeno due volte all'anno incontra il Collegio Sindacale, mentre almeno una volta incontra l'anno la Società di Revisione.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- a) l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- b) eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, che in termini di efficacia del Modello;

- c) le azioni correttive proposte al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- d) l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o con il Codice Etico aziendale;
- e) la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- f) l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- g) eventuali mutamenti normativi che richiedono l'aggiornamento del Modello;
- h) ogni informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi Sociali;
- i) il rendiconto delle spese sostenute;
- j) le attività cui non ha potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e di risorse.

Con precipuo riferimento alla corretta amministrazione tributaria d'impresa, l'OdV è tenuto a contribuire alla vigilanza in materia fiscale attraverso un'interlocazione periodica sia con il Collegio Sindacale (su base semestrale), che con la Società di Revisione (su base annuale) che comporterà l'interscambio di tutte le informazioni, dati e osservazioni di cui i rispettivi organismi dispongono per via dei loro compiti e poteri istituzionali.

Fermo restando il *reporting* semestrale nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente e per iscritto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale quando accerta una violazione del Modello e/o del Codice Etico posta in essere da un Consigliere di Amministrazione oppure da un Dirigente che possa comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società.

Nel caso in cui le violazioni accertate siano state poste in essere da un dipendente o un Terzo, l'OdV informerà le specifiche funzioni aziendali competenti, come previsto dal Sistema Disciplinare.

Analogamente l'OdV comunica con immediatezza alla Società di Revisione eventuali irregolarità riscontrate nel corso della propria attività. L'Organismo potrà inoltre, ai fini dell'attuazione del Modello, chiedere in qualsiasi momento informazioni al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione, qualora incaricata da Sistem Costruzioni Srl, in merito alle notizie rilevanti acquisite da questa nel corso della sua attività.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi all'Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione, nei casi di urgenza o, comunque, ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri con il CdA, con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione devono essere **verbalizzati** e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

Annualmente l'Organismo presenta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale il piano delle attività per l'anno successivo.

## **12. IL CODICE ETICO DI SISTEM COSTRUZIONI**

### **12.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico**

SISTEM COSTRUZIONI cura, con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di "integrità".

In questo contesto, la Società si è rivelata particolarmente attiva nel garantire una adeguata formazione del personale dipendente, incentrata sulla condivisione della propria cultura di impegno, correttezza e rispetto delle regole.

Il Codice Etico si conforma ai principi indicati sia nelle Linee Guida di Confindustria.

## **12.2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico**

Il Codice Etico di SISTEM COSTRUZIONI indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli Amministratori (di seguito, per brevità, rispettivamente indicati quali "**Amministratori**"), i Sindaci (di seguito "**Sindaci**"), il Revisore (di seguito "**Revisore**"), se incaricato da Sistem Costruzioni Srl, i suoi dipendenti, (di seguito, per brevità, congiuntamente indicati quali "**Personale**"), nonché tutti coloro che, pur non essendo dipendenti della Società, operano direttamente o indirettamente per la stessa, es. collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, consulenti, fornitori, *partners* commerciali, Medico Competente, ditte appaltatrici e subappaltatrici (di seguito denominati "**Terzi Destinatari**").

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e/o del Codice Etico, che è vincolante per tutti ed applicabile anche alle attività svolte dalla Società all'estero.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle relative a rapporti esteri.

Il Codice Etico si compone sostanzialmente di tre parti:

- nella prima parte sono delineati i principi etici di riferimento, ossia i valori cui SISTEM dà rilievo nell'ambito della propria attività d'impresa e che devono essere rispettati da tutti i Destinatari del Codice;
- nella seconda parte sono codificate le norme e i principi di comportamento dettate nei riguardi dei soggetti, ivi compresi i cd Terzi Destinatari, che sono tenuti al rispetto del presente Codice;
- nella terza parte sono disciplinate le modalità con cui l'OdV garantisce l'attuazione ed il controllo sul rispetto del Codice Etico.

Di seguito si riporta una sintesi di principi, norme di comportamento, obblighi di comunicazione, modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico, fermo restando che per la completa disciplina di tali aspetti si rimanda al Codice Etico nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

## **12.3. I principi etici**

### **12.3.1. I principi etici generali che regolano l'attività della Società**

Nella prima sezione del Codice Etico, sono individuati i principi etici generali che regolano l'attività di SISTEM.

La Società, difatti, ha avvertito l'esigenza di addivenire ad una esaustiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore etico positivo, primario ed assoluto. Tali principi rappresentano i valori fondamentali cui i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico devono attenersi nel perseguimento della *mission* aziendale e, in genere, nella conduzione delle attività sociali.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da SISTEM riguardano i valori e le aree di attività di seguito elencate:

- la responsabilità ed il rispetto delle leggi;
- la correttezza;

- l'imparzialità;
- l'onestà;
- l'integrità;
- l'obbligo di evitare conflitti di interesse;
- rapporti con la Pubblica Amministrazione e ripudio della corruzione in Italia e all'estero;
- rapporto con i privati e ripudio della corruzione;
- la trasparenza;
- l'efficienza;
- lo spirito di servizio;
- il corretto utilizzo dei sistemi informatici;
- la tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale;
- la riservatezza delle informazioni;
- la tutela della privacy;
- il rispetto delle leggi e dei regolamenti nel rapporto con gli operatori internazionali;
- il controllo interno.

#### **12.3.2. I principi etici nei rapporti con dipendenti e collaboratori**

- valore delle risorse umane;
- valore della formazione;
- tutela della personalità individuale;
- rispetto delle leggi sulla regolarità del permesso di soggiorno dei lavoratori;
- diligenza ed efficienza nell'utilizzo dei beni aziendali;
- tutela dell'immagine e della reputazione aziendale;
- rapporti con gli agenti.

#### **12.3.3. I principi etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

#### **12.3.4. I principi etici nei rapporti con i fornitori e i consulenti**

- correttezza e trasparenza nei rapporti con i fornitori e i consulenti;
- criteri di selezione e qualificazione dei fornitori e consulenti.

#### **12.3.5. I principi etici nei rapporti con i clienti**

- trasparenza e correttezza nei confronti dei clienti;
- informazioni e comunicazione verso i clienti;
- la qualità e sicurezza nei servizi offerti.

#### **12.3.6. I principi etici nella gestione degli appalti privati**

- divieto di corresponsione di denaro o altre indebite utilità;
- divieto di interposizione di manodopera.

#### **12.3.7. I principi etici nella gestione delle gare di appalto pubbliche e dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione**

- rapporti con la Stazione Appaltante;
- dovere di segnalazione.

#### **12.3.8. I principi etici nei rapporti con i concorrenti**

#### **12.3.9. Sponsorizzazioni**

#### **12.3.10. I principi etici nelle transazioni commerciali e nella tenuta della contabilità e delle scritture contabili obbligatorie**

- tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali;
- tutela della trasparenza nelle transazioni finanziarie;

- controllo e trasparenza contabile;
- tenuta e custodia delle scritture contabili.

#### **12.3.11. I principi etici nella gestione delle dichiarazioni fiscali ed in generale nei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria**

#### **12.3.12. I principi etici nelle comunicazioni sociali**

- tutela del capitale sociale e dei creditori.

#### **12.3.13. I principi etici nella gestione dei flussi finanziari e l'adozione di presidi antiriciclaggio**

#### **12.3.14. I principi etici nei rapporti con le Associazioni, le Organizzazioni sindacali ed i partiti politici**

#### **12.3.15. I principi etici nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria e Amministrativa**

#### **12.3.16. Il ripudio delle organizzazioni criminali**

#### **12.3.17. Il ripudio di ogni forma di terrorismo**

#### **12.3.18. I principi etici a tutela della sicurezza dei luoghi di lavoro e dei lavoratori**

Sistem Costruzioni si prefigge con il massimo impegno la finalità di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro e dei lavoratori, con riferimento sia al sito produttivo della Società, che ai cantieri esterni ove essa opera.

L'impresa garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri, salubri e facilmente accessibili, e dotati di attrezzature e macchinari adeguati, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro e di quella sui cantieri temporanei e mobili.

L'impresa svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche che assicurano un'adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

L'impresa si impegna a diffondere e consolidare tra i propri lavoratori e tra i propri collaboratori (ivi comprese ditte appaltatrici, ditte subappaltatrici, lavoratori autonomi) una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Non ricercherà mai vantaggi eventualmente correlati al risparmio economico in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare, la Società si impegna a:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, a ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al processo tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici comportamentali e di buone prassi aziendali;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire istruzioni adeguate ai lavoratori.

### **12.3.19. I principi etici a tutela dell'ambiente**

#### **12.4. Principi e norme di comportamento**

SISTEM ha riservato un'apposita sezione del Codice Etico alle norme ed ai principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito della attività d'impresa, indicando, per ciascuna categoria dei soggetti Destinatari, le norme ed i principi di comportamento da seguire.

##### **12.4.1. Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali**

I componenti degli Organi Sociali, in ragione del loro fondamentale ruolo, anche qualora non siano dipendenti della Società, sono tenuti a rispettare le previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

In particolare, nello svolgimento della loro attività, essi devono tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza nei rapporti con qualsivoglia interlocutore, sia pubblico sia privato.

Del pari, devono tenere un comportamento responsabile e leale nei confronti della Società e astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse reale o potenziale. Devono, inoltre, fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

È espressamente vietato agli Amministratori, direttamente o per interposta persona, offrire, promettere, o dare denaro o altra utilità ai Dirigenti e ai Dipendenti della Società, ovvero al Revisore, ovvero alle società di certificazione, affinché compiano o omettano un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio oppure in violazione dei loro obblighi di fedeltà (es. al fine di falsificare i bilanci societari).

##### **12.4.2. Principi e norme di comportamento per il Personale**

Il Personale deve uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, ai principi espressi dal Codice Etico ed alle norme di comportamento appositamente indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

In via generale, il Personale SISTEM deve rispettare il Modello ed il Codice Etico aziendale, deve evitare di porre in essere, di dar causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei, anche in via potenziale, ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto, nonché collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste.

È, inoltre, prescritta la trasmissione, in favore dell'OdV delle comunicazioni ivi indicate, tra le quali assume particolare rilevanza la segnalazione delle eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

Agli Organi Sociali è richiesto un comportamento ispirato a particolare integrità, lealtà, correttezza e senso di responsabilità nei confronti della società. Gli Amministratori devono rappresentare, con i propri comportamenti, un esempio per i propri sottoposti gerarchici, indirizzandoli al rispetto delle procedure aziendali, del Modello e del Codice Etico.

Nella sezione relativa al Personale, inoltre, sono illustrate le norme ed i principi comportamentali dettati con precipuo riguardo a particolari questioni ed a specifici settori della vita aziendale, i cui tratti salienti sono di seguito esposti.

###### **12.4.2.1. Conflitto di interessi**

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - reale o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Il Personale, in particolare, non deve avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto di interessi.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

#### **12.4.2.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio e comunque tutti i rapporti intercorrenti con "le persone politicamente esposte" ovvero con i loro familiari ovvero con le "persone strettamente legate" ad essi, così come definite dal D. Lgs. 231/07, devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare la legittimità, la trasparenza e l'integrità dell'operato della Società.

Al Personale SISTEM è fatto divieto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini di opportunità di impiego o a mezzo di attività - anche commerciali - direttamente o indirettamente riconducibili al dipendente) in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio, ovvero con "le persone politicamente esposte" ovvero con i loro familiari ovvero con le "persone strettamente legate" ad essi, così come definite dal D. Lgs. 231/07, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Gli omaggi e gli atti di cortesia verso Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o comunque pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

#### **12.4.2.3. Partecipazione a gare di appalto pubbliche e gestione dei contratti con la Pubblica Amministrazione**

Al Personale dipendente è fatto assoluto divieto di offrire denaro o altre indebite utilità ai dipendenti della Stazione Appaltante, ai loro familiari o alle persone ad esse strettamente legate, al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara pubblica o comunque al fine di influenzarne il corretto svolgimento.

Il Personale che svolge compiti nei processi attinenti alla partecipazione a gare con Enti pubblici deve:

- trasmettere alla Stazione Appaltante tutti i dati richiesti avendo cura che siano rispondenti al vero e completi;
- intrattenere con il personale della Stazione Appaltante rapporti improntati ai principi di chiarezza e correttezza al fine di evitare ogni comportamento che possa incidere negativamente sullo svolgimento dell'attività pubblica.

I dipendenti o i *partner* di Sistem Costruzioni devono segnalare al proprio OdV ed alla Stazione appaltante qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della gara e/o durante l'esecuzione del contratto.

I medesimi principi si applicano ad ogni rapporto contrattuale con la Pubblica Amministrazione.

#### **12.4.2.4. Rapporti tra privati**

Il Personale ha il divieto, direttamente o per interposta persona, di offrire, promettere o corrispondere denaro o altra utilità non dovuta, sia economica che di qualsiasi altra natura, a un privato, direttamente o per interposta persona, per compiere o per omettere un atto del proprio ufficio in violazione dei propri obblighi professionali e di fedeltà. Per privati si intendono a titolo puramente esemplificativo: fornitori, clienti, agenzie, partner commerciali, committenti, ditte appaltatrici, consulenti, ma anche Amministratori o altri dipendenti della Società.

Il divieto è assoluto e riguarda vantaggi di qualsiasi natura siano essi per la Società e/o per sé stessi e/o per terzi. È vietato anche solo l'accordo a prescindere dal fatto che l'atto in violazione dei propri doveri

d'ufficio venga effettivamente omesso o compiuto.

Gli Amministratori, i Dirigenti della Società, e più in generale il Personale, ha altresì il divieto, direttamente o per interposta persona, di offrire, promettere o corrispondere denaro o altra utilità non dovuta, sia economica che di qualsiasi altra natura, ad altro dipendente della Società (ad es. proprio sottoposto gerarchico) per influenzare il compimento o l'omissione di un atto del suo ufficio o per violare l'obbligo di fedeltà cui è tenuto nei confronti della Società. Il divieto è assoluto e riguarda vantaggi di qualsiasi natura siano essi per la Società e/o per sé stessi e/o per terzi.

#### **12.4.2.5. Rapporti con fornitori e consulenti**

Il Personale SISTEM deve improntare i rapporti con i fornitori, ivi comprese le Ditte Appaltatrici e Subappaltatrici, ed i consulenti alla massima correttezza e trasparenza, tenendo in precipuo conto le previsioni di legge che regolano lo svolgimento dell'attività nonché gli specifici principi etici su cui è improntata l'attività della Società.

In particolare, il Personale è tenuto ad applicare le regole interne per la selezione e gestione dei rapporti con i fornitori ed i consulenti e ad osservare e far osservare le condizioni contrattualmente previste.

#### **12.4.2.6. Rapporti con i clienti**

Il Personale deve improntare i rapporti con i clienti alla massima correttezza e trasparenza nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del presente Codice Etico.

#### **12.4.2.7. Rapporti con Committenti, Appaltatori e Subappaltatori privati**

Il Personale che gestisce gli appalti aventi ad oggetto opere private deve tenere i rapporti con i Committenti, gli Appaltatori ed i Subappaltatori secondo criteri di buona fede, lealtà, correttezza e trasparenza.

In particolare, deve:

- verificare l'affidabilità, l'onorabilità e la professionalità della controparte, prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con essa;
- utilizzare criteri di correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali;
- valutare attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza ed agli aspetti ambientali;
- garantire, nella formulazione e nella valutazione delle offerte, il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale;
- evitare, nella conduzione di qualsiasi trattativa, situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse;
- con particolare riferimento alle Ditte Subappaltatrici, verificare la consistenza organizzativa in termini di personale e attrezzature, l'adeguamento ed il rispetto della normativa antinfortunistica e di sicurezza, l'affidabilità etico professionale.

È vietato promettere od offrire ai Committenti e alle Ditte Appaltatrici denaro, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura al fine di indurli a compiere od omettere gli obblighi inerenti al loro ufficio o a violare gli obblighi di fedeltà cui sono tenuti.

È altresì vietato:

- offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalle Società o concedere alla Società indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;
- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale.

#### **12.4.2.8. Obbligo di aggiornamento**

Nello svolgimento della loro attività per conto di SISTEM, il Personale è tenuto a mantenere sempre un elevato grado di professionalità.

Tutti i dipendenti, inoltre, in relazione allo specifico ambito di competenza, sono tenuti ad un costante aggiornamento.

#### **12.4.2.9. Riservatezza**

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

#### **12.4.2.10. Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società**

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati e contribuire alla tutela del patrimonio di SISTEM, in generale evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali di SISTEM.

#### **12.4.2.11. Rispetto delle norme sull'immigrazione clandestina**

Il Personale deve verificare che al momento dell'assunzione e durante tutto lo svolgimento del rapporto di lavoro i lavoratori provenienti da Paesi Terzi siano in regola con il permesso di soggiorno.

#### **12.4.2.12. Trasparenza nelle transazioni commerciali, nella tenuta della contabilità e nella gestione degli adempimenti fiscali**

Le operazioni commerciali e finanziarie devono essere autorizzate, correttamente registrate, verificabili e coerenti. I pagamenti devono essere eseguiti solo con riferimento alle attività contrattualizzate e/o deliberate dalla società.

È fatto divieto al Personale di:

- eseguire pagamenti senza documentazione di supporto;
- eseguire pagamenti nei confronti di un beneficiario diverso dalla controparte contrattuale;
- eseguire pagamenti non giustificati dall'effettivo acquisto di prodotti e/o di servizi nei confronti dei Terzi;
- accettare pagamenti non giustificati dall'effettiva vendita di prodotti o dall'effettiva erogazione di servizi da parte della Società;
- utilizzare strumenti anonimi per il compimento di azioni o di operazioni di trasferimento di importi rilevanti: contante o altro strumento finanziario al portatore (ferme restando eventuali esigenze dettate da esigenze operative/gestionali oggettivamente riscontrabili, per modici importi) o conti correnti, o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia;
- emettere fatture per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi di evadere le imposte;
- indicare elementi passivi fittizi, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- effettuare registrazioni false, incomplete, o ingannevoli, e comunque qualunque rappresentazione parziale o fuorviante dei dati economici, patrimoniali e finanziari;
- costituire fondi occulti o non registrati;
- occultare e/o distruggere la documentazione fiscale e contabile di cui è obbligatoria la conservazione;
- utilizzare i fondi della società senza formale autorizzazione;

- alienare simulatamente i beni aziendali per rendere inefficace la procedura di riscossione coattiva a fini fiscali;
- fornire informazioni o documentazione falsa nelle procedure di verifica e/o transazione fiscale.

È obbligo del Personale garantire la tenuta, conservazione e archiviazione delle scritture contabili obbligatorie e degli altri documenti equipollenti.

È obbligo del Personale, e dei consulenti fiscali esterni, garantire la corretta quantificazione delle tasse e dei tributi indicate nelle dichiarazioni fiscali e l'invio di esse all'Amministrazione Finanziaria nei termini previsti dalla normativa fiscale di riferimento. Le attività relative alla predisposizione delle dichiarazioni fiscali ed al calcolo e al pagamento dei tributi e delle imposte devono essere chiare, tracciate e verificabili.

È obbligo del Personale fornire la più ampia collaborazione in sede di visite ispettive della Guardia di Finanza e/o dell'Agenzia delle Entrate e fornire/esibire solo documentazione veridica.

È assolutamente vietato ai dipendenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari sollecitare, accettare la promessa o ricevere da chiunque, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuta per compiere od omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o in violazione dei loro doveri di fedeltà alla Società.

Ogni trascuratezza, omissione o falsificazione di cui i dipendenti dovessero venire a conoscenza deve essere prontamente riferita all'OdV.

#### **12.4.2.13. Tutela del capitale sociale e dei creditori**

Il Personale dovrà riservare particolare attenzione alle attività poste a tutela del capitale sociale e dei creditori.

Gli Organi Sociali, il Personale dipendente, i Collaboratori esterni sono tenuti a:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- osservare rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale (ad es.: fusioni, scissioni, acquisizioni di Aziende, ripartizione di utili e riserve, ecc.) e ad agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali, che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- condurre eventuali operazioni di liquidazione della Società avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali; è pertanto vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori aventi diritto, ovvero dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

#### **12.4.2.14. Contrasto al riciclaggio, autoriciclaggio e ricettazione**

Al fine di garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali ed evitare fenomeni di riciclaggio (anche nella forma dell'auto-riciclaggio) e ricettazione di beni, il Personale è tenuto ad adottare gli strumenti e le cautele opportune.

In particolare, la Società impone l'obbligo di:

- redigere in forma scritta - con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite - gli incarichi conferiti aventi ad oggetto gli assetti e gli interessi economico/finanziari della Società;
- assicurare, da parte delle funzioni competenti, il controllo della avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutti le controparti, nonché verificare la coincidenza tra il soggetto al quale è

- intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme;
- rispettare i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire;
  - fissare i criteri di valutazione delle offerte sulla base dell'attendibilità commerciale e dell'onorabilità etico professionale dei fornitori e dei partner, nonché di richiedere ed ottenere tutte le informazioni necessarie;
  - eseguire ricerche e verifiche approfondite laddove i flussi finanziari provengano o siano diretti in Paesi a fiscalità privilegiata, in Paesi giudicati non collaborativi dal GAFI o compresi nelle *black list*.

#### **12.4.2.15. Utilizzo di sistemi informatici**

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività professionali, il Personale ha l'obbligo di utilizzare gli strumenti e i servizi informatici o telematici nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (ed in particolare, in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) nonché delle procedure interne.

Al Personale è fatto divieto di caricare, sui sistemi aziendali, software presi a prestito o non autorizzati; inoltre, è proibito effettuare copie non autorizzate di programmi, concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

I computer e gli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società devono essere utilizzati unicamente per scopi aziendali; conseguentemente, la Società si riserva il diritto di verificare che il contenuto dei computer e il corretto utilizzo degli strumenti informatici rispettino le procedure aziendali.

Al Personale, inoltre, è fatto divieto di inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, nonché di ricorrere ad espressioni linguistiche non conformi allo stile della Società, o comunque a un linguaggio non appropriato.

#### **12.4.2.16. Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale**

Il Personale, nell'esercizio delle proprie attività, deve astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con segni distintivi contraffatti o alterati ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

#### **12.4.2.17. Protezione dei dati personali**

Ciascun Dipendente deve:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure prefissate ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi;
- garantire l'adempimento delle eventuali prescrizioni impartite dal Garante per la Protezione dei Dati Personali o di eventuali divieti o inibizioni adottati da quest'ultimo.

#### **12.4.2.18. Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

SISTEM assume come valori primari le politiche per la sicurezza dei lavoratori che lavorano nel sito produttivo e nei cantieri esterni e la tutela ambientale.

L'obbiettivo è quello di azzerare completamente gli incidenti di esercizio e gli infortuni sul lavoro.

Il Datore di Lavoro, i Delegati, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i Dirigenti, i Preposti, ed i Lavoratori debbono rispettare le prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/08, compiutamente descritte nel Codice Etico aziendale cui si rimanda.

Ciascun lavoratore, tanto che operi nel sito produttivo della Società, quanto che operi nei cantieri esterni, ha comunque l'obbligo di informare senza indugio il Datore di Lavoro, i Delegati, il Dirigente o il Preposto circa eventuali anomalie e irregolarità riscontrate in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.

#### **12.4.2.19. Tutela dell'ambiente**

SISTEM in campo ambientale si prefigge il costante perfezionamento dei comportamenti e degli assets aziendali nell'ottica di una sempre maggiore conformità alla legislazione vigente.

Il Datore di Lavoro ed il Personale debbono rispettare le prescrizioni autorizzative e normative, con particolare riferimento a quelle di cui al T.U. 152/06.

#### **12.4.3. Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari**

Come sopra rilevato, il Modello ed il Codice Etico si applicano anche ai Terzi Destinatari. Si intendono per essi i soggetti esterni alla Società che operano, direttamente o indirettamente, per la Società (es. a titolo puramente esemplificativo collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, consulenti, fornitori, *partners* commerciali, ditte appaltatrici e subappaltatrici, RSPP, Medico Competente).

Tali soggetti, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, sono obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte, inclusi i principi etici di riferimento e le norme di comportamento dettate per il Personale.

A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole, come meglio dettagliato nel Sistema Disciplinare.

### **12.5. Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico**

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Codice Etico, in relazione ai principi e le regole relative alle aree a rischio e strumentali di cui alle Parti Speciali, è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, anche a:

- vigilare sul rispetto del Codice Etico, in relazione ai principi e le regole relative alle aree a rischio e strumentali di cui alle Parti Speciali, nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Modello o del Codice Etico, in relazione ai principi e le regole relative alle aree a rischio e strumentali di cui alle Parti Speciali, di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste anche con riferimento a comportamenti specifici, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico in relazione ai principi e le regole relative alle aree a rischio e strumentali di cui alle Parti Speciali;
- monitorare l'aggiornamento del Codice Etico, in relazione ai principi e le regole relative alle aree a rischio e strumentali di cui alle Parti Speciali, anche attraverso proprie proposte di adeguamento /o aggiornamento;
- promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle attività comunicazione e formazione sul Codice Etico;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico, in relazione ai principi e le regole relative alle aree a rischio e strumentali di cui alle Parti Speciali;
- verificare l'effettività delle sanzioni eventualmente irrogate in caso di riportate violazioni rilevanti del Codice Etico.

La violazione delle norme del Codice Etico comporterà l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare.

### **12.6. Obbligo di comunicazione all'Organismo di Vigilanza**

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi di segnalazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate, anche in forma anonima, sia tramite posta elettronica certificata alla casella di posta elettronica certificata ([odv@pec.sistem.it](mailto:odv@pec.sistem.it)), che a mezzo e-mail alla casella e-mail ordinaria ([odv@sistem.it](mailto:odv@sistem.it)), che per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, presso Sistem Costruzioni s.r.l., Via Montegrappa, n. 18/20, Castelvetro di Modena (MO) frazione Solignano.

In ogni caso l'OdV si adopera affinché la persona che esegue la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni, penalizzazioni, assicurandone la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Ricevuta la segnalazione della violazione, il Consiglio di Amministrazione e/o gli organi aziendali indicati nel Sistema Disciplinare si pronunceranno in merito alla eventuale adozione delle sanzioni. Le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.

## **13. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI SISTEM COSTRUZIONI**

### **13.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare**

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

SISTEM ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "**Sistema Disciplinare**") precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse:

- dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società una posizione cd "apicale" (**'Soggetti Apicali'**). Si tratta dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale (**'Amministratori'** e **'Sindaci'**). Si tratta altresì dei soggetti che operano per la società incaricata della revisione (**'Revisore'**);
- nel novero dei Soggetti Apicali vanno altresì compresi i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale (quali ad esempio l'**'Amministratore Delegato'**, il **'Datore di Lavoro'**, i **Delegati del Datore di Lavoro** ai sensi dell'art. 16 T.U. 81/08, i **'Dirigenti Apicali'**);
- dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale". Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Società legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla loro qualifica e/o dal loro inquadramento aziendale (ad es. dirigenti che non hanno autonomia funzionale e di spesa, di seguito **'Dirigenti non apicali'**, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato ecc. di seguito cumulativamente denominati anche **'Dipendenti'**);
- da tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati **'Terzi Destinatari'**) che sono tenuti al rispetto del Modello in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto

della Società (es. consulenti esterni, agenti, Ditte Appaltatrici e Subappaltatrici, Fornitori, Progettisti, Installatori, RSPP, Medico Competente etc.).

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

### **13.2. La struttura del Sistema Disciplinare**

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare di SISTEM COSTRUZIONI, fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, SISTEM si è dotata di un Sistema Disciplinare che, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, agli Amministratori ed ai Dipendenti é affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Il Sistema Disciplinare di SISTEM si articola, sostanzialmente, in quattro sezioni.

Nella prima, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in tre differenti categorie:

- 1) i Soggetti Apicali;
- 2) i Dipendenti;
- 3) i Terzi Destinatari.

Nella seconda, dopo aver evidenziato che costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, sono indicate le possibili violazioni, suddivise in differenti categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto riguarda la **Parte Speciale A**, relativa a tutti i reati, ritenuti astrattamente configurabili, diversi da quelli in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale configurabili come mancanze lievi ovvero di violazioni realizzate nell'ambito delle 'aree a rischio strumentali' rispetto alla commissione di un certo reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale configurabili come mancanze più gravi ovvero di violazioni realizzate nell'ambito delle 'aree a rischio dirette' rispetto alla commissione di un certo reato, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale configurabili come mancanze ancor più gravi ovvero di violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro ovvero di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o comunque idonee a fondare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Per quanto concerne la **Parte Speciale B** relativa ai reati colposi commessi in violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro assumono rilevanza le seguenti condotte graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione (a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo si indicano: omesso svolgimento attività di vigilanza dei Preposti, omessa segnalazione al DL e al RSPP di situazioni di rischio inerenti la Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro, mancato utilizzo dei DPI, manomissione dei dispositivi di sicurezza, comportamenti ostruzionistici verso il DL o l'RSPP), a condizione che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7, 8 e 9;
- 6) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, a condizione che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 8) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p.;
- 9) violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli, qualora ne derivi la morte di una o più persone ai sensi dell'art. 589 c.p., incluso l'autore della violazione.

Per quanto concerne invece la **Parte Speciale C**, relativa ai reati ambientali assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 10) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora si verifichi una situazione di pericolo per l'ambiente;
- 11) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di colpa ed integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Ente;
- 12) violazione di una o più regole procedurali/comportamentali previste nel Modello e nei Protocolli qualora la violazione sia commessa a titolo di dolo ed integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Ente.

Assumono comunque rilevanza le seguenti condotte:

- 13) mancato rispetto del Modello e, in particolare, delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del soggetto che abbia segnalato violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- 14) mancato rispetto del Modello nell'ipotesi di condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti soggetto segnalante;
- 15) mancato rispetto del Modello nel caso in cui, con dolo o colpa grave, siano state segnalate violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, che si rivelino infondate.

Nella terza, sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale (ad. diffida, penale, risoluzione) sulla base di una specifica clausola inserita nell'accordo o nella lettera di incarico, come meglio dettagliato nel Sistema Disciplinare a cui si rinvia.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- la tipologia della violazione;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;

- le modalità con cui la condotta è stata posta in essere.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- l'intensità del dolo o al grado della colpa.
- l'eventuale recidiva del suo autore.

Nella quarta, è disciplinato il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di giustificazione da parte dell'interessato;
- la fase di eventuale irrogazione della sanzione e di successiva applicazione della stessa.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

## **14. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI**

### **14.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi**

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i Soggetti Apicali (inclusi gli Amministratori, i Sindaci e il Revisore) ed al Personale della Società mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso, per ciò che concerne gli aspetti per essi rilevanti, è resa disponibile o fornita su richiesta degli stessi.

Sotto tale ultimo aspetto è altresì previsto l'inserimento nel contratto/atto di riferimento di un'apposita clausola volta a formalizzare l'impegno di rispettare i principi del Modello di SISTEM, del Codice Etico, nonché dei Protocolli ad esso connessi, nonché l'accettazione all'irrogazione delle sanzioni specificatamente individuate nel Sistema Disciplinare della Società.

Particolare e specifica attenzione è poi riservata alla diffusione del Codice Etico che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate per il Modello (consegna a tutti i componenti degli Organi Sociali, ai dipendenti e affissione in luogo aziendale accessibile a tutti) verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società.

La Società si riserva inoltre la facoltà di inserire apposite clausole che prevedano: (i) la facoltà da parte della Società di prendere visione del Modello adottato dall'altra società (o *compliance program* specifici nel caso di società straniere o enti pubblici); (ii) l'impegno reciproco di ciascuna società di rispettare il proprio Modello, ed i Protocolli connessi (o *compliance program* specifici nel caso di società straniere o enti pubblici), sanzionando le relative violazioni nel rispetto del principio di gradualità.

L'OdV promuove, anche mediante la valutazione di appositi piani, predisposti dalla Società e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL e alle tematiche ambientali. A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

#### **14.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi**

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, quelli del Codice Etico e del Sistema Disciplinare che ne costituiscono parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV, mediante predisposizione di specifici Piani, approvati ed implementati dalla Società. I risultati raggiunti con la formazione sono verificati mediante la somministrazione di appositi test di apprendimento.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "Apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello - con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento sono differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie.

## **15. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), eventualmente suggerendo, mediante comunicazione scritta all'Organo Amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative. Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.