

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
EX ART. 6 COMMA 1 D.LGS. 231/2001**

di

EDILIA S.R.L.

P.IVA 00387190226

Loc. Castelletto n. 9 - 38010 Ton (TN)

1. REV. 00 MOGC APPROVATO IL 17.03.2021

INDICE.**I. PARTE GENERALE**

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
1.1 GLOSSARIO.....	
1.2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. 231/01.....	
1.3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	
1.4 SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS 231/01.....	
1.5 I REATI PREVISTI DAL D.LGS 231/01 (REATI PRESUPPOSTO).....	
2. ELEMENTI DELLA GOVERNANCE SOCIETARIA E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	21
2.1 IDENTITÀ ISTITUZIONALE.....	
2.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE DI EDILIA S.R.L.....	
2.3 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI EDILIA S.R.L.....	
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO	22
3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEI MODELLI.....	
3.2 L'ADOZIONE FORMALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	
3.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	
3.4 ATTUAZIONE, CONTROLLO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DEL MODELLO.....	
3.5 MODALITÀ DI MODIFICA, INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	
3.6 DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4.1 PREMessa.....	
4.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ODV.....	
4.3 CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ.....	
4.4 REVOCA, SOSPENSIONE E CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'ODV.....	
4.5 FUNZIONI E COMPITI DELL'ODV.....	
4.6 REPORTING ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	
5. IL CODICE ETICO	34
5.1 PREMessa	
5.2 DESTINATARI DEL CODICE ETICO.....	
5.3 PRINCIPI ETICI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	
5.4 PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO DEGLI ORGANI STATUTARI.....	
5.5 PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO DI DIRIGENTI, DIPENDENTI E COLLABORATORI.....	
5.6 PRINCIPI ETICI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	
5.7 PRINCIPI ETICI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI CON LE AUTORITÀ, LE ISTITUZIONI E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	
5.8 I PRINCIPI ETICI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DEGLI STRUMENTI E ATTREZZATURE AZIENDALI.....	
5.9 PRINCIPI ETICI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	
6. SISTEMA DISCIPLINARE	42
6.1 PREMessa.....	
6.2 DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE.....	
6.3 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE	
6.4 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI	

6.5 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DELL'ODV.....

II. PARTE SPECIALE – RISK MAP

PREMESSA **45**

1. REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/01).....
2. REATI SOCIETARI (art. 25 *ter* d.lgs. 231/01).....
3. REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25 *septies* d.lgs. 231/01).....
4. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA,
AUTORICICLAGGIO (art. 25 *octies* d.lgs. 231/01).....
5. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24 *bis* d.lgs. 231/01) E DELITTI IN MATERIA
DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25 *novies* d.lgs. 231/01).....
6. REATI AMBIENTALI (art. 25 *undecies* d.lgs. 231/01).....
7. DELITTI CONTRO IMMIGRAZIONE CLANDESTINA (art. 25 *duodecies* d.lgs. 231/01).....
8. REATI TRIBUTARI (art. 25 *quinquesdecies* d.lgs. 231/01).....
9. REATO DI INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA (art. 25 *decies* d.lgs. 231/01).....
10. REATI PRESUPPOSTO A RISCHIO ASSENTE O NON CONFIGURABILI.....

ALLEGATI

1. MANUALE DI GESTIONE PER IL SISTEMA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SGSL) DD. 30.08.2020
2. VISURA CAMERALE EDILIA S.R.L.
3. ORGANIGRAMMA EDILIA S.R.L.
4. CODICE DISCIPLINARE
5. REGOLAMENTO AZIENDALE (GUIDA PER IL DIPENDENTE)
6. FAC-SIMILE DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE ED ACCETTAZIONE MOGC DA PARTE DEI DIPENDENTI
7. FAC-SIMILE DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE ED ACCETTAZIONE MOGC DA PARTE DI SOGGETTI TERZI
8. FAC-SIMILE MODULO DI SEGNALAZIONE VIOLAZIONE DEL MODELLO ALL'ODV
9. FAC-SIMILE MODULO DI RICHIESTA CHIARIMENTI DEL MODELLO ALL'ODV

Il Documento che segue costituisce manifestazione della scelta di Edilia S.r.l. di adeguare e conformare la propria organizzazione e la propria attività d'impresa al contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 - "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" - nonché alle successive modifiche ed integrazioni del medesimo testo legislativo.

PARTE GENERALE

DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**1.1 Glossario.**

- **RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA:** introdotta nell'ordinamento italiano dal d.lgs. 231/01, si tratta di una particolare forma di responsabilità a carico degli enti dotati di personalità giuridica nonché delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, che si configura quando un soggetto apicale o un sottoposto dell'ente commette uno dei reati c.d. presupposto specificamente previsti dal d.lgs. citato qualora dalla commissione del fatto l'ente tragga un vantaggio o abbia avuto un interesse alla sua commissione del reato.
- **INTERESSE:** è l'indebito arricchimento ricercato dall'ente in conseguenza dell'illecito amministrativo, la cui sussistenza dev'essere valutata secondo una prospettiva antecedente alla commissione della condotta contestata e pertanto indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione.
- **VANTAGGIO:** è l'effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l'ente quale conseguenza immediata e diretta del reato. Il vantaggio dev'essere accertato dopo la commissione del reato.
- **SOGGETTO APICALE:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso.
- **SOGGETTO SUBORDINATO:** si definisce tale il soggetto sottoposto alla vigilanza e al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale.
- **CONFISCA:** è una misura di sicurezza a carattere patrimoniale, consistente nell'espropriazione a favore dello Stato di cose che costituiscono il prezzo, il prodotto o il profitto del reato.
- **DESTINATARIO:** è il soggetto a cui il Modello di organizzazione si rivolge e cui vengono imposti determinati protocolli operativi, regole di comportamento, divieti od obblighi di attivazione. Può essere un soggetto interno all'ente (un dipendente od un soggetto apicale) oppure un collaboratore esterno.

1.2 La responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/01.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", emanato l'8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni specifici reati commessi nel loro interesse o vantaggio da determinati soggetti.

I destinatari delle disposizioni del d.lgs. 231/01 sono quindi tutte le persone giuridiche private riconosciute (fondazioni, associazioni riconosciute), le associazioni non riconosciute, le società di persone e di capitali, nessuna esclusa, nemmeno quelle di fatto, gli enti pubblici economici, tra cui le agenzie pubbliche (ASL, enti strumentali delle Regioni o degli enti locali), nonché le aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici.

Considerato che, in precedenza, il principio di personalità della responsabilità penale escludeva gli enti da ogni sanzione penale diversa dal risarcimento dell'eventuale danno, la novità introdotta dal d.lgs. 231/01 consiste dunque nell'ampliamento della responsabilità in sede penale a carico degli enti per una serie tassativamente determinata di reati:

- commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti;
- da persone che rivestono funzioni apicali all'interno dell'ente;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

In questa sede è bene precisare quindi che la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta è stata posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali che vengono individuate in due categorie:

1. soggetti in c.d. posizione apicale, cioè i vertici dell'azienda;
2. soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente, tuttavia ai sensi dell'art. 6 c. 1 d.lgs. 231/01, la società non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente prima della commissione del fatto ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei MOGCI nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'ODV);
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i MOGCI;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Non vi è invece alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti c.d. subordinati, poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza, tuttavia tale inosservanza è esclusa *ex lege* se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un MOGCI idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In definitiva, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente, prima della commissione del reato, di MOGCI idonei a prevenire la

realizzazione degli illeciti penali considerati dal d.lgs. 231/01 è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per esonerare l'ente da responsabilità.

Occorre infine precisare che tale peculiare forma di responsabilità a carico degli enti si aggiunge sempre a quella penale e civile della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

1.3 Il Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza (ODV).

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) è un documento aziendale che riveste le forme del regolamento interno che, in quanto tale, richiede di essere adottato dall'ente in modo formale.

Il d.lgs. 231/01 prevede che il MOGC per essere efficientemente attuato debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati c.d. presupposto (c.d. mappatura del rischio);
- prevedere, in relazione alla natura, dimensione e attività svolta dall'ente, specifici protocolli idonei a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, nonché programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere risorse finanziarie da destinare alla gestione della prevenzione della commissione dei reati c.d. presupposti a rischio;
- prevedere obblighi di informazione del personale nei confronti dell'ODV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

1.4 Sanzioni previste dal d.lgs. 231/01.

L'ente che sia riconosciuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/01 è soggetto a:

a) Sanzione pecuniaria

Ai sensi dell'art. 10 d.lgs. 231/01 la sanzione pecuniaria trova applicazione quando viene commesso un reato c.d. presupposto e l'ente non ha adottato un Modello organizzativo oppure ha adottato un MOGC non idoneo ad evitare la commissione dell'illecito penale.

La sanzione pecuniaria viene quantificata secondo un sistema di quote che possono variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1000 ed il cui valore oscilla da un minimo di € 250,23 ad un massimo di € 1549,37. La determinazione dell'importo di ogni quota è rimessa alla discrezionalità del giudice che valuta ex art. 11 le condizioni patrimoniali ed economiche dell'ente nonché la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Ai sensi dell'art. 12 la sanzione viene ridotta da un terzo alla metà se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

1. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2. è stato adottato e reso operativo un MOGC idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le precedenti condizioni la sanzione viene ridotta dalla metà ai due terzi, ma in ogni caso la sanzione pecuniaria non potrà essere mai inferiore ad € 10.329,00.

b) Sanzione interdittiva

Le sanzioni interdittive possono essere comminate in aggiunta alla sanzione pecuniaria e sono:

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

Dette sanzioni vengono irrogate quando ve ne sia esplicita previsione normativa nei reati presupposto e qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

La determinazione del tipo e della durata della sanzione interdittiva è demandata alla discrezionalità del giudice che dovrà seguire i citati criteri indicati dall'art 11.

In ogni caso, fermo restando quanto previsto dall'art. 25 c. 5, per i reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione le sanzioni interdittive devono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

A norma del successivo art. 17 invece, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano allorquando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

c) Confisca del prezzo o del profitto del reato

La confisca è sempre disposta, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.

d) Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza può essere disposta in caso di pena interdittiva, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali, nonché mediante affissione nell'albo del Comune dove l'ente ha la sede principale e a spese dell'ente medesimo.

1.5 Reati previsti dal d.lgs. 231/01 (reati presupposto).

A seguito delle modifiche apportate nel corso degli anni, il quadro originario dei reati che possono dare origine a responsabilità penale degli enti si è progressivamente ampliato e attualmente contempla le seguenti figure:

A - Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/01)

- Malversazione ai danni dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 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.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p. e 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c. 2 n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).

B - Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* d.lgs. 231/01)

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- 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 *quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento, interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

C. Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* d.lgs. 231/01)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);

• Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, massa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o di tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'art. 2 c. 3 L. 110/75 (art. 407 c. 2 lett. a) n. 5 c.p.p.).

D - Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis d.lgs. 231/01).

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

E – Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1. d.lgs. 231/01).

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

F - Reati societari (art. 25 ter d.lgs. 231/01).

- False comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621 *bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, c. 2, c.c.);
- Indebita restituzione di 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 limitatamente ai casi contemplati dal nuovo art. 2635 c.c.;
- Istigazione del reato di corruzione tra privati di cui al c. 1 dell'articolo 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. 1 e 2, c.c.).

G - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* d.lgs 231/01).

L'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n. 7 ha introdotto nel d.lgs 231/01 l'art. 25 *quater* che prevede la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (artt. 270 e ss. c.p., artt. 280 e ss. c.p., artt. 289 e 302 c.p., Legge n. 15/1980 e fatti di reato in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York).

H – Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1* d.lgs 231/01).

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

I – Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqües* d.lgs 231/01)

- 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 (art. 600 *quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqües* c.p.);
- Tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (artt. 601 e 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);

- Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

J - Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* d.lgs. 231/01)

- Abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187 *bis* d.lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (artt. 185 e 187 *ter* d.lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato, abuso di informazioni privilegiate o comunicazione illecita di informazioni privilegiate di cui al reg. UE n. 596/2014 (artt. 187 *quinquies* d.lgs. 58/1998). In relazione a tali illeciti si applicano, in quanto compatibili, gli artt. 6, 7, 8 e 12 d.lgs 231/01.

K - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* d.lgs. 231/01)

- Omicidio colposo (art. 589, c. 2, c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, c. 3, c.p.).

commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro.

L - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* d.lgs. 231/01)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.).

M - Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* d.lgs. 231/01)

- Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171 c. 1 lett *a-bis*), L. 633/1941);
- Reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art.171 c. 3, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE. Predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 *bis* c. 1, L. 633/1941);

- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costituente e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 *bis* c. 2, L. 633/1941);
- Reati commessi a fini di lucro, per uso non personale, e caratterizzati da una delle seguenti condotte descritte all'art. 171 *ter* c. 1 L. 633/1941: 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 ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (lett. a); abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o dramaticomusicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (lett. b); introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (lett. c); detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo radio o televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (lett. d); ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (lett. e); introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (lett. f); fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (lett. f-*bis*); abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti di cui all'articolo 102 *quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione,

comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (lett. h).

- Reati caratterizzati da una delle seguenti condotte descritte all'art. 171 *ter* c. 2, L. 633/1941: riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. a); immissione a fini di lucro in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore (lett. *a-bis*); realizzazione delle condotte previste dall'art. 171 *ter* c. 1, L. 633/1941, da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, ovvero importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. b); promozione od organizzazione delle attività illecite di cui all'art. 171 *ter* c. 1, L. 633/1941 (lett. c)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171 *septies*, L. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies*, L. 633/1941).

N – Intralcio alla giustizia (art. 25 *decies* d.lgs. 231/01)

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

O. Reati ambientali (art. 25 *undecies* d.lgs. 231/01)

a. Reati presiti dal Codice Penale

- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquiesc*.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- Associazione per delinquere semplice e di stampo mafioso aggravata dallo scopo di ledere il bene ambiente (art. 452 *octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);

b. Reati previsti dal Codice dell'Ambiente di cui al d.lgs. 152/2006

- Inquinamento idrico (art. 137);
- Scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (c. 2);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (c. 3);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (c. 5, primo e secondo periodo);
- Violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (c. 11);
- Scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (c. 13);
- Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256);
- Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, c. 1, lett. a) e b);
- Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, c. 3, primo periodo);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, c. 3, secondo periodo);
- Attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, c. 5);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, c. 6) o siti contaminati (art. 257);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, c. 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al c. 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose.
- Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260 *bis*);
- Predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, c. 4, secondo periodo);
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis*, c. 6);

- Trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260 *bis*, c. 6 e 7, secondo e terzo periodo);
 - Trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260 *bis*, c. 8, primo e secondo periodo). La condotta di cui al c. 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi;
 - Traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260);
 - Spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, c. 1). La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi;
 - Attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260). Delitto, caratterizzato da dolo specifico di ingiusto profitto e pluralità di condotte rilevanti (cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti). La pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività (c. 2);
 - Inquinamento atmosferico (art. 279); violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (c. 2);
- c. Reati previsti dalla Legge n. 150/1992 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi o importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti); detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, c. 1 e 2 e art. 2, c. 1 e 2). Le condotte di cui agli artt. 1, c. 2, e 2, c. 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa o falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3 *bis*, c. 1) o detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, c. 4).
- d. Reati previsti dalla Legge n. 549/1993 in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente o Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, c. 6).
- e. Reati previsti dal d.lgs 202/2007 in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi o sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, c. 1 e 2) o sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, c. 1 e 2). Le condotte di cui agli artt. 8, c. 2 e

9, c. 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste.

P. Reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge n. 146/2006)

L'art. 3 della Legge n. 146/2006 ha definito il reato transnazionale come quella fattispecie criminosa in cui risulti coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia commesso in più di uno Stato, ovvero sia commesso in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato, ovvero sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

L'art. 10 della Legge n. 146/2006 ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati transnazionali individuando quali reati presupposto rilevanti:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* T.U. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, c. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, T.U. 286/1998).

Q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* d.lgs. 231/01)

- Art. 22 comma 12-*bis* del d.lgs. 286/1998:

«12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;*
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;*
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale».*

- Art. 12 commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del d.lgs. 286/1998:

«3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;
- b) sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà».

R. Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies d.lgs. 231/01)

• Art. 3 c. 3-bis della L. n. 654/1975 che punisce la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento alla discriminazione o alla violenza, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale ratificato ai sensi della L. n. 232/1999).

Articolo abrogato dall'art. 7 c. 1 lett. c), d.lgs. n. 21/2018 perciò, in mancanza di appropriato coordinamento normativo, si ritiene che il richiamo vada riferito all'attuale art. 604 bis c. 3 c.p..

S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* d.lgs. 231/01)

- Frode in competizioni sportive (art. 1 Legge n. 401/1989)

«Chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 1.000 a euro 4.000.

Le stesse pene si applicano al partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa.

Se il risultato della competizione è influente ai fini dello svolgimento di concorsi pronostici e scommesse regolarmente esercitati, per i fatti di cui ai commi 1 e 2, la pena della reclusione è aumentata fino alla metà e si applica la multa da euro 10.000 a euro 100.000».

- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 Legge n. 401/1989)

«Chiunque esercita abusivamente l'organizzazione del giuoco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario, è punito con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da 20.000 a 50.000 euro. Alla stessa pena soggiace chi comunque organizza scommesse o concorsi pronostici su attività sportive gestite dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dalle organizzazioni da esso dipendenti o dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE). Chiunque abusivamente esercita l'organizzazione di pubbliche scommesse su altre competizioni di persone o animali e giuochi di abilità è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda non inferiore a euro 516 (lire un milione). Le stesse sanzioni si applicano a chiunque venda sul territorio nazionale, senza autorizzazione dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, biglietti di lotterie o di analoghe manifestazioni di sorte di Stati esteri, nonché a chiunque partecipi a tali operazioni mediante la raccolta di prenotazione di giocate e l'accreditamento delle relative vincite e la promozione e la pubblicità effettuate con qualunque mezzo di diffusione. È punito altresì con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da venti a cinquanta mila euro chiunque organizza, esercita e raccoglie a distanza, senza la prescritta concessione, qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Chiunque, ancorché titolare della prescritta concessione, organizza, esercita e raccoglie a distanza qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli con modalità e tecniche diverse da quelle previste dalla legge è punito con l'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da euro 500 a euro 5.000».

T. Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* d.lgs. 231/01)

- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, c. 1, d.lgs. 74/2000);
- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, c. 2-bis, d.lgs. 74/2000);
- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. 74/2000);

- delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, c. 1, d.lgs. 74/2000);
- delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, c. 2-bis, d.lgs. 74/2000);
- delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. 74/2000);
- delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 d.lgs. 74/2000).

2. ELEMENTI DELLA GOVERNANCE SOCIETARIA E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

Si rimanda per il presente punto al Manuale di gestione per il sistema salute e sicurezza sul lavoro (Manuale SGSL) (ALLEGATO 1) e alla Visura camerale aggiornata allegati al presente atto per farne parte integrante (ALLEGATO 2).

2.1 Identità istituzionale.

Edilia S.r.l. nasce nel 2019 dalla fusione di Enderle, rivenditore di materiali edili presente in Trentino fin dai primi anni '20, e Tuttedil, rivenditore nello stesso settore fondata negli anni '50 da Ettore Bertò. Edilia S.r.l. unisce i punti di forza di entrambe le realtà e offre alla clientela, oltre ad una vasta gamma di prodotti per l'edilizia e per la ferramenta, un servizio completo di vendita e posa in opera di finiture per interni ed esterni nel settore dell'edilizia privata, industriale e alberghiera.

La sede legale di Edilia S.r.l. è a Ton (TN) Loc. Castelletto n. 9, l'indirizzo di posta elettronica certificata è amministrazione.edilia@pec.net e l'azienda complessivamente presenta n. 8 unità locali tra showroom e punti vendita aperti al pubblico:

1. Ton (TN) Loc. Castelletto n. 9, showroom e punto vendita;
2. Trento (TN) Via E. Maccani n. 124, showroom;
3. Croviana (TN) Via Nazionale n. 129, showroom;
4. Andalo (TN) Via Pradel n. 3, punto vendita;
5. Contà-Cunevo (TN) Via Provinciale n. 19, punto vendita;
6. Panchià (TN) Loc. Salezze n. 11, punto vendita;
7. Mattarello (TN) Via della Costituzione n. 3, punto vendita;
8. Revò (TN) Via Maffei n. 32, punto vendita.

2.2 Il modello di governance di Edilia S.r.l.

Edilia S.r.l. è una società a responsabilità limitata con amministratore unico, il Sig. Gianpaolo Bertò, cui spetta anche la legale rappresentanza della società.

Edilia S.r.l. adotta il principio di separazione delle funzioni.

I processi di autorizzazione, contabilizzazione, esecuzione e controllo sono svolti da più soggetti in modo da garantire all'interno di uno stesso macro-processo indipendenza e obiettività nell'esecuzione dello stesso. In particolare:

- nessuna funzione o ruolo interno dispone di poteri illimitati;
- poteri e responsabilità sono definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi, di spesa e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate.

Ogni operazione gestionale e amministrativa viene documentata ed è tracciabile in modo da poter sempre effettuare controlli *ex post* in ordine alle caratteristiche e alle motivazioni che hanno determinato quell'operazione e individuare così le eventuali differenti responsabilità, anche ai fini della prevenzione dei reati contemplati dalla c.d. normativa 231.

2.3 L'assetto organizzativo di Edilia S.r.l.

- | | |
|---|-------------------------|
| 1) Amministratore unico, datore di lavoro | GIANPAOLO BERTÒ |
| 2) Responsabile Sistema | DARIA ZAMBIASI |
| 3) RSPP | Ing. GIULIANA SALVADORI |
| 4) RSL | EMANUELE BUSSOLARO |

La direzione ha formalizzato un organigramma delle funzioni aziendali ritenute necessarie in cui sono stabilite le funzioni principali e i nominativi associati (ALLEGATO 3).

La Direzione provvede ad informare i propri dipendenti e collaboratori circa la struttura organizzativa aziendale mediante:

- momenti di riunione verbalizzati;
- esposizione dell'organigramma nominativo nella bacheca aziendale;
- incontri personali di informazione.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1 Obiettivi e finalità perseguite con l'adozione del Modello.

Edilia S.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nell'esecuzione del proprio oggetto sociale, ha deciso di avviare a tutela della propria posizione ed immagine un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi con l'obiettivo principale di elaborare un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo,

il rischio di commissione di reati e comportamenti illeciti nei processi aziendali a rischio adeguandosi alla normativa c.d. 231.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di MOGC allineati alle prescrizioni normative possa costituire, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto di Edilia S.r.l. affinché tengano comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Attraverso l'adozione del presente MOGC Edilia S.r.l. si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- migliorare l'organizzazione aziendale al fine di ridurre fino ad eliminare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle parti interessate alle attività svolte dall'azienda;
- attuare, implementare e mantenere un sistema di gestione e sicurezza in un'ottica di continuo miglioramento a costante tutela della salute e sicurezza dei lavoratori tutti;
- determinare in tutti coloro che operano per conto di Edilia S.r.l. la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del MOGC, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative di carattere personale;
- ribadire che eventuali comportamenti contrari alla normativa 231 e alle disposizioni del MOGC sono fortemente condannati dalla società in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui Edilia S.r.l. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- garantire un sistema di deleghe e di distribuzione dei poteri e delle funzioni aziendali che assicuri una chiara e trasparente suddivisione delle responsabilità, l'oggettivizzazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni nonché la tracciabilità delle stesse;
- consentire, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività a rischio, all'informazione sistematica e alla formazione del personale, di intervenire tempestivamente per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati c.d. presupposto e sanzionare eventuali comportamenti contrari al MOGC.

In attuazione di quanto previsto dal d.lgs. 231/01 Edilia S.r.l. ha affidato ad un apposito organismo aziendale l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (ODV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del presente Modello, nonché di curarne l'aggiornamento ove dovesse emergere la necessità di apportarvi modifiche o adeguamenti.

Per quanto concerne i dettagli in merito all'Organismo di Vigilanza nominato dalla società si veda *infra* punto n. 7 Parte Generale.

3.2 L'adozione formale del Modello Organizzativo.

Il presente MOGC è stato predisposto da Edilia S.r.l. con l'assistenza e consulenza delle strutture aziendali interne e di professionisti esterni sulla base di quanto previsto dalla vigente normativa 231, dalle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, nonché sulla base della specifica giurisprudenza formatasi negli anni in materia. Il lavoro si è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) *Mappatura dei processi aziendali a rischio*: individuazione dei processi operativi sensibili ovvero di quelli nel cui ambito, per loro natura, potrebbero essere commessi i reati c.d. presupposto di cui al d.lgs. 231/01, esame della documentazione di rilievo, interviste con le figure aziendali chiave;
- 2) *Gap analysis*: verifica delle procedure aziendali esistenti ed identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie o ritenute opportune;
- 3) *Predisposizione del MOGC e della Risk Map aziendale*;
- 4) Creazione di un *Codice Etico aziendale* di regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto del patrimonio valoriale aziendale;
- 5) *Esame e approvazione da parte dell'organo amministrativo*;
- 6) *Conferimento dell'incarico all'Organismo di Vigilanza*;
- 7) Attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle nuove procedure istituite.

3.3 Elementi fondamentali del Modello.

Il presente MOGC descrive e analizza i seguenti elementi:

- le attività svolte da Edilia S.r.l. in relazione al proprio oggetto sociale e le aree di rischio di reato;
- le procedure adottate da Edilia S.r.l. per prevenire i reati c.d. presupposto, atte a disciplinare le modalità di corretto svolgimento delle attività aziendali a rischio di reato;
- i meccanismi sanzionatori in caso di commissione di illeciti, violazione delle regole e delle procedure previste dal MOGC;
- la composizione e il funzionamento dell'ODV deputato al controllo ed al monitoraggio della corretta applicazione del MOGC medesimo;
- il sistema informativo atto ad alimentare i flussi di informazione verso l'ODV da parte del personale e della struttura dell'ente e viceversa;
- le procedure di verifica periodica e di revisione dell'efficacia del MOGC;
- il Codice Etico adottato da Edilia S.r.l..

Il Modello si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale".

La Parte Generale descrive il contenuto del d.lgs. 231/2001, le finalità perseguite da Edilia S.r.l. attraverso l'adozione del MOGC, contiene le regole sul funzionamento dell'ODV, il sistema disciplinare ed alcune disposizioni relative alla diffusione del modello (*requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1, lett. b) e comma 2, lett. c), d), e) d.lgs. 231/01*).

La Parte Speciale è stata invece strutturata nelle forme di una Risk Map ovvero un documento che, redatto all'esito degli audit e dell'analisi dei documenti aziendali, prende in considerazione le attività per le quali è stato rilevato un rischio non trascurabile di commissione di uno dei c.d. reati presupposto, individua gli specifici protocolli e procedure dirette a prevenire i predetti reati e suggerisce le misure da introdurre, migliorare o implementare (*requisiti richiesti dall'art. 6, comma 2, lett. a) e b) d.lgs. 231/01*).

Va inoltre segnalato che il sistema di controllo interno di Edilia S.r.l., in aggiunta, si compone anche dei seguenti documenti allegati quali parti integranti del presente Modello:

1. Manuale di gestione per il sistema salute e sicurezza sul lavoro (Manuale SGSL);
2. Documento di valutazione dei rischi (DVR);
3. Registro della Sicurezza Antincendio;
4. Codice Etico;
5. Regolamento aziendale (Guida per il dipendente) e codice disciplinare.

3.4 Attuazione, controllo e verifica dell'efficacia del Modello.

Come previsto dal d.lgs. 231/01 l'attuazione del MOGC è rimessa alla responsabilità di Edilia S.r.l.. Ferma la responsabilità dell'organo amministrativo, sarà infatti compito specifico dell'ODV verificare e controllare l'effettiva ed idonea applicazione del Modello in relazione alle specifiche attività aziendali, comunicando le risultanze dell'attività di vigilanza all'organo di vertice.

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'ODV dall'art. 6 c. 1 lett. b) d.lgs. 231/01 il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

- a) verifiche ispettive sul rispetto delle misure di prevenzione previste dalle singole Parti Speciali in relazione alle aree aziendali e al tipo di reato preso in considerazione;
- b) verifiche periodiche sull'effettivo funzionamento del MOGC, sulla sua diffusione e necessità di aggiornamento;
- c) riesame annuale di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'ODV e dagli altri soggetti interessati, nonché degli eventi e degli episodi considerati maggiormente rischiosi.

3.5 Modalità di modifica, integrazione ed aggiornamento del Modello.

Il Modello è stato costruito sulla base della situazione attuale delle attività e dei processi operativi di Edilia S.r.l..

In conformità all'art. 6 c. 1 lett. a) d.lgs. 231/01 le modifiche e integrazioni del Modello, in considerazione di sopravvenute modifiche normative, organizzative o di esigenze palesate dall'attuazione dello stesso, sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di Edilia S.r.l. previo parere non vincolante dell'ODV.

L'ODV verifica quindi la rispondenza del MOGC alle esigenze della società per poi proporre al vaglio dell'organo amministrativo le integrazioni e modifiche ritenute opportune.

Dell'avvenuto aggiornamento del Modello vengono adeguatamente informati tutti i destinatari.

3.6 Diffusione del Modello.

La società si impegna a garantire l'effettiva conoscenza e diffusione del presente Modello e del Codice Etico all'interno del contesto aziendale.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i dipendenti e agli organi sociali della società mediante messaggio di posta elettronica, altra forma di comunicazione telematica o affissione di avviso sulla bacheca aziendale.

Per assicurare la necessaria pubblicità, il MOGC e il Codice Etico nella loro ultima versione aggiornata vengono pubblicati sul sito web di Edilia S.r.l. (www.edilia.srl) e conservati nell'archivio informatico aziendale.

Una copia cartacea del MOGC e del Codice Etico con i relativi allegati è altresì conservata presso la sede legale della società a disposizione dei dipendenti, dei consulenti, dei clienti, dei fornitori, degli organi sociali e di tutti i destinatari del Modello che potranno consultarla a semplice richiesta purché in orario d'ufficio.

La formazione e la costante informazione del personale e di tutti i destinatari cui il Modello si rivolge sono altresì aspetti essenziali ai fini di una effettiva e corretta applicazione del sistema di controllo e di prevenzione introdotto. Per tale ragione la Direzione annualmente pianifica specifici incontri formativi a partecipazione obbligatoria da effettuarsi attraverso sessioni in aula o in videoconferenza con l'obiettivo di illustrare il contenuto del presente Modello e questionari di verifica del grado di apprendimento dei partecipanti.

L'ODV, per il tramite delle preposte strutture aziendali, raccoglie e archivia le attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti incontri formativi.

Edilia S.r.l. promuove la conoscenza e l'impegno dei nuovi assunti e dei collaboratori esterni (agenti, clienti, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti etc.) all'osservanza del presente Modello e del Codice Etico consegnando loro un apposito modulo informativo con dichiarazione di presa visione ed accettazione del MOGC (ALLEGATI 6 e 7) contenente altresì specifico rinvio ai documenti pubblicati sul sito web aziendale o conservati in cartaceo presso la sede legale.

Ove possibile, il rapporto contrattuale con i collaboratori esterni conterrà opportune clausole che attribuiscono alla controparte l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs 231/01 e delle norme di legge vigenti e che consentano alla società di risolvere il contratto in caso di comportamenti non conformi alle disposizioni ed allo spirito del vigente MOGC, fatta salva la possibilità per Edilia S.r.l. di richiedere gli eventuali danni subiti.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1 Premessa.

Con l'adozione del Modello di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 231/01 viene istituito l'Organismo di Vigilanza, organo esterno a Edilia S.r.l. dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, efficacia e applicazione del MOGC. Secondo le previsioni normative l'ODV deve essere un organismo esterno alla società, estraneo alla Direzione aziendale, dotato di:

- *Autonomia ed indipendenza*

L'ODV non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico bensì collabora con la Direzione aziendale al fine di promuovere un'effettiva ed efficace attuazione del MOGC.

Le attività dell'ODV pertanto non possono essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo, in quanto responsabile del funzionamento e dell'efficacia del MOGC, rimane in ogni caso competente a valutarne l'adeguatezza dell'operato.

In virtù dei predetti principi di autonomia e indipendenza, i componenti dell'ODV non possono trovarsi in posizione di conflitto di interessi con la società, pena la loro revoca dall'incarico. Per tale ragione è fatto divieto ai componenti dell'ODV di intrattenere rapporti commerciali con la società che comportino un volume di affari superiore al 5% del loro fatturato annuo complessivo.

Infine, proprio per consentire all'ODV la piena ed effettiva operatività, Edilia S.r.l. si impegna a dotare quest'ultimo di adeguati mezzi logistici e finanziari (ad es. per consulenze esterne, trasferte, etc.). La Direzione garantisce infatti all'ODV un fondo spese annuo di €. 3.000,00 da utilizzare

esclusivamente per le spese per ragioni di ufficio che potrà in caso di necessità essere integrato a semplice richiesta dell'ODV. Tale fondo spese sarà soggetto a rendicontazione annuale da parte dell'ODV e le somme non spese nel corso dell'anno verranno accantonate per la ricostituzione del budget dell'anno successivo.

- *Professionalità*

I componenti dell'ODV devono essere dotati di un bagaglio di strumenti e conoscenze tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo propria dell'organo.

- *Continuità di azione*

È importante che l'ODV vigili costantemente sul rispetto del MOGC, verifichi assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicuri il suo continuo aggiornamento e rappresenti un referente costante per il personale e i vertici aziendali.

4.2 Composizione e nomina dell'ODV.

Edilia S.r.l., in considerazione della specificità dei compiti che il d.lgs. 231/01 attribuisce all'Organismo di vigilanza, ritiene opportuno optare per una struttura collegiale del proprio ODV.

L'ODV di Edilia S.r.l. sarà pertanto formato da tre componenti, ognuno dei quali dovrà offrire garanzia di indipendenza, professionalità e competenza in materia economico-finanziaria e giuridica, con ampia conoscenza dell'organizzazione aziendale e dei suoi processi.

L'ODV viene nominato e revocato dall'organo amministrativo con apposita delibera e la sua carica ha una durata di tre anni, sempre rinnovabile. L'ODV decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo ODV nominato.

Dell'avvenuta nomina dell'ODV, dei suoi poteri, responsabilità, competenze, oltre che delle modalità per poter effettuare allo stesso segnalazioni di difformità rispetto al MOGC saranno prontamente e adeguatamente informati tutti i livelli aziendali.

Con la delibera di nomina vengono stabiliti altresì il compenso annuale e gli eventuali rimborsi spese da corrispondere a ciascun componente dell'Organismo di vigilanza.

La struttura dell'Organismo di Vigilanza di Edilia S.r.l. viene individuata come segue:

Sede ODV	
Componenti	- Avv. Giulia Galvan (Presidente), per la parte legale - Rag. Paolo Berti , per la parte tecnico/amministrativa

4.3 Cause di incompatibilità.

La nomina dell'ODV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità. All'atto del conferimento dell'incarico la persona designata deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di cause di incompatibilità, quali:

- situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, con la società tali da pregiudicare i requisiti di autonomia e indipendenza richiesti;
- aver ricoperto nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro di ODV funzioni di amministrazione di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- salvi gli effetti della riabilitazione, essere stati condannati in Italia o all'estero con sentenza di condanna passata in giudicato ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti
 - per alcuno dei delitti richiamati dal d.lgs. 231/01;
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D. n. 267/1942 (legge fallimentare);
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo comunque incidente sulla moralità professionale.
- essere stati condannati in Italia o all'estero con sentenza di condanna passata in giudicato a una pena che comporti la sanzione accessoria dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità di esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- aver ricoperto nei tre esercizi precedenti alla nomina il ruolo di membro di ODV in seno a enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 d.lgs. 231/01.

I membri dell'ODV si impegnano a comunicare tempestivamente alla società eventuali variazioni che dovessero intervenire rispetto quanto dichiarato all'atto della nomina. La società si riserva di mettere in atto controlli specifici riguardo alle condizioni sopra indicate e alla loro permanenza durante tutto lo svolgimento dell'incarico dell'ODV.

4.4 Revoca, sospensione e cessazione anticipata dell'ODV.

La revoca dei componenti dell'ODV può avvenire unicamente per giusta causa mediante apposita delibera dell'organo amministrativo con cui si provvede alla nomina del sostituto.

Per "giusta causa" di revoca si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità tra quelli citati al paragrafo precedente;
- una grave negligenza o imperizia nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV secondo quanto previsto dall'art. 6 c. 1 lett. d) d.lgs. 231/01 risultante da una sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti passata in giudicato emessa nei confronti della società ai sensi del d.lgs. 231/01;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione che devono essere propri dell'ODV.

I componenti dell'ODV, oltre che per revoca, cessano il proprio incarico per rinuncia o sopravvenuta incapacità. In tali casi l'organo amministrativo provvede alla sostituzione del componente con la massima tempestività.

Sono invece causa di decadenza dall'incarico di componente dell'ODV la morte nonché la sopravvenuta incapacità o infermità tale da non poter attendere all'espletamento dell'incarico.

L'ODV si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, l'organo amministrativo provvede alla nomina dei nuovi componenti e l'ODV decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo ODV.

In casi di particolare gravità, l'organo amministrativo può anche disporre la sospensione dei poteri dell'intero ODV nominato e la nomina di un ODV *ad interim*.

4.5 Funzioni e compiti dell'ODV.

L'ODV non ha compiti operativi né può assumere decisioni, neppure di tipo impeditivo o sanzionatorio, relativamente allo svolgimento delle attività dell'ente.

L'ODV ha poteri autonomi di iniziativa e controllo a fini di vigilare:

- sull'osservanza del Codice Etico e del MOGC da parte degli organi sociali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei fornitori;
- sull'efficacia del Codice Etico e del MOGC in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01 con verifica della coerenza tra prassi concretamente adottate e obblighi e procedure previste nel Modello;

· sull'opportunità di aggiornamento del Codice Etico e del MOGC laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali o normative. In proposito si ricorda che all'aggiornamento del MOGC provvede l'organo amministrativo su proposta dell'ODV.

Per svolgere queste funzioni l'ODV può:

- a) attuare le procedure di controllo previste dal MOGC, condurre ricognizioni periodiche sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili e delle attività a rischio, coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività sensibili in relazione alle procedure stabilite nel MOGC nonché verificare periodicamente la reale capacità del Modello riguardo alla prevenzione dei reati c.d. presupposto;
- b) all'esito dell'attività di verifica esprimere pareri all'organo amministrativo in merito alla revisione delle più rilevanti prassi e procedure aziendali allo scopo di garantirne la coerenza con il Modello;
- c) attivare e svolgere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni del MOGC nell'ambito di attività pianificate o a seguito di segnalazioni ricevute;
- d) monitorare le iniziative aziendali per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, coordinarsi con la Direzione per la pianificazione dei programmi di formazione del personale e per la definizione del contenuto di comunicazioni dirette a dipendenti, collaboratori e destinatari del Modello finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione in tema di normativa 231;
- e) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche in relazione a cambiamenti normativi e trasformazioni della struttura e del funzionamento organizzativo aziendale;
- f) verifiche a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello;
- g) relazionarsi con l'organo amministrativo per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari relative a violazioni e/o omissioni delle disposizioni contenute nel MOGC e nel Codice Etico, ferma restando la competenza dell'organo amministrativo per la promozione del procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni.

L'ODV almeno una volta l'anno e tutte le volte che lo ritenga opportuno riferisce tramite relazione scritta all'organo amministrativo:

- l'esito dell'attività di monitoraggio e le azioni intraprese dall'ODV nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di prassi interne sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi eventualmente richiesti all'organo amministrativo con l'indicazione di quelli sui quali si è intervenuto e di quelli cui l'organo di vertice ha deciso di non dare corso;
- eventuali proposte di interventi correttivi e migliorativi da suggerire.

L'ODV può in qualsiasi momento essere convocato dall'organo amministrativo per riferire in merito al funzionamento del MOGC o ad altre situazione specifiche. L'ODV, a sua volta, ha sempre la

facoltà di richiedere un incontro con l'organo di vertice. Gli incontri sono verbalizzati e le copie dei verbali vengono archiviate nel database dell'ODV.

4.6 Reporting all'Organismo di Vigilanza.

L'ODV effettua periodicamente controlli – a campione o su segnalazione – sulle attività connesse ai c.d. processi sensibili al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

A tal fine viene garantito all'ODV libero accesso a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante ed è fatto obbligo a qualunque funzione aziendale e a tutti i destinatari del Modello di tenere tempestivamente informato l'Organismo in ordine a:

- Ogni violazione o sospetto di violazione, inidoneità o inefficacia del MOGC o del Codice Etico;
- Comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'azienda o altri eventi o circostanze che possono esporre Edilia S.r.l. al rischio di commissione di uno dei reati c.d. presupposto;
- Provvedimenti o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al d.lgs. 231/01 che in qualche modo coinvolgano la società;
- Notizie relative ad attività ispettive o verifiche intraprese da pubblici uffici (Asl, Direzione Provinciale del lavoro, etc.);
- Rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali o consulenti esterni nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. n. 231/01;
- Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti della società in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal d.lgs. 231/01;
- Notizie relative a procedimenti disciplinari interni per violazioni del Codice Etico o del Modello, o comunque legati alla violazione di regole di comportamento nell'ambito dei processi sensibili, e relativo esito (sanzione o archiviazione);
- Notizie relative ad operazioni straordinarie, modifiche statutarie, variazioni nell'organigramma o nell'assetto organizzativo ed eventuali modifiche apportate al sistema di deleghe e di funzioni;
- Notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese richieste di finanziamento o agevolazioni avviate presso organismi pubblici;
- Notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti di entità non trascurabile per conseguenze o modalità o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;

- Qualsiasi variazione delle attività svolte da Edilia S.r.l. che possano comportare variazioni nelle aree di rischio.

Quanto alle segnalazioni valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- le segnalazioni devono essere segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOGC di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno della società. Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate è soggetto alla sanzione disciplinare del rimprovero scritto e, in casi di estrema gravità o reiterazione del fatto, al licenziamento;
- i dipendenti e i collaboratori che hanno una funzione di coordinamento del personale hanno l'obbligo di segnalare all'ODV le violazioni del Modello commesse dai dipendenti e collaboratori che a loro rispondono gerarchicamente;
- i consulenti, i fornitori e i partner effettuano le segnalazioni direttamente all'ODV. Nei contratti che legano tali soggetti all'azienda è infatti previsto l'inserimento di specifiche clausole che danno atto della conoscenza del MOGC, degli obblighi di segnalazione all'ODV, dell'impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare ipotesi di reato di cui al d.lgs. 231/01, disciplinando al contempo le relative sanzioni in caso di mancato rispetto del Modello.

Tutte le segnalazioni devono essere inviate all'ODV in forma scritta e preferibilmente non anonima. A tal fine è stato predisposto un apposito modello per le segnalazioni (ALLEGATO 8) da completare e spedire a mezzo posta raccomandata all'indirizzo della sede dell'ODV o a mezzo email all'indirizzo ODV231@edilia.srl che viene attivato e gestito in autonomia dall'Organismo di vigilanza.

In aggiunta, per le comunicazioni e segnalazioni all'ODV, potrà essere utilizzata anche la cassetta postale sigillata che è stata collocata all'interno della sede legale della società in luogo visibile, ben segnalato e facilmente accessibile a tutti. Le chiavi di tale cassetta sono conservate dal Presidente dell'ODV, il quale periodicamente ne controlla il contenuto.

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute e decide se procedere o meno ad una indagine interna.

In tal caso, l'ODV potrà avvalersi, ove necessario, del supporto del personale di Edilia S.r.l., di consulenti esterni di cui provvederà a sostenere il relativo compenso e potrà eventualmente decidere di ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

L'ODV informa del risultato dell'attività ispettiva l'organo amministrativo che, se del caso, provvederà ad applicare eventuali provvedimenti disciplinari in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale.

I componenti dell'ODV devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni di cui vengono in possesso – specie se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello – che verranno trattate in conformità con la legislazione vigente in materia di privacy e protezione dei dati, pena la decadenza dall'incarico.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, pena l'adozione della sanzione disciplinare del rimprovero scritto o, in casi estremi o di reiterazione del fatto, del licenziamento.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza, oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio eventualmente comminato al soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'ODV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'ODV in un apposito database (informatico o cartaceo). L'accesso al database è consentito esclusivamente ai componenti dell'ODV e loro ausiliari autorizzati.

5. CODICE ETICO

5.1 Premessa.

Edilia S.r.l., al fine di consolidare la propria affidabilità all'interno del contesto civile ed economico in cui opera, ha deciso di adottare il presente Codice Etico che va a costituire documento integrante del sistema di MOGC adottato.

Il presente Codice Etico definisce un sistema di regole, etiche e sociali, al quale si devono attenere tutti coloro che operano in nome e per conto della società, sia con riferimento ai rapporti interni che nei confronti di soggetti esterni.

Con esso la società si pone quindi l'obiettivo di orientare i comportamenti dei propri organi societari, dei loro singoli componenti, dei dipendenti e collaboratori ai valori etici nello svolgimento dell'attività aziendale, vietando nel contempo ogni comportamento criminoso che possa compromettere

civilisticamente e penalmente l'azienda. L'importanza del Codice Etico è infatti rimarcata dalle stesse indicazioni del d.lgs. 231/01, che conferma la centralità di tale documento nel sistema di controllo interno delle società proprio al fine di scongiurare la realizzazione dei reati c.d. presupposto.

Al fine di una corretta applicazione del presente Codice Etico, Edilia S.r.l. è tenuta a rendere edotti i propri organi, dirigenti, responsabili, dipendenti e collaboratori, nonché i propri fornitori e partners delle norme e disposizioni in esso contenute, dandone adeguata pubblicità e applicando le sanzioni previste in caso di violazione.

Il Codice Etico, così come il MOGC, deve essere periodicamente aggiornato ed adeguato in caso di modifiche normative, violazioni del Modello, rilievi sull'efficacia del MOGC e in caso di modifiche della struttura organizzativa dell'Azienda.

L'aggiornamento del Codice Etico spetta all'organo amministrativo su proposta dell'ODV. Dell'avvenuto aggiornamento vengono prontamente ed adeguatamente informati tutti gli interessati.

5.2 Destinatari del Codice Etico.

Sono destinatari del Codice Etico:

- a. l'Amministratore unico
- b. i responsabili delle diverse aree aziendali
- c. gli altri dipendenti e collaboratori

i quali, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, devono adeguare le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal presente Codice Etico. I destinatari del Codice Etico devono denunciarne eventuali violazioni riferendone ai loro diretti responsabili e all'ODV.

Qualora uno dei destinatari del Codice Etico nell'esercizio delle sue funzioni entri in contatto con un soggetto terzo estraneo alla società è tenuto a:

- informare il terzo degli obblighi sanciti dal Codice Etico aziendale;
- esigere dal terzo il rispetto e l'osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico che riguardano l'attività in cui questi è coinvolto;
- informare l'ODV di qualsiasi comportamento posto in essere dal terzo in violazione del Codice Etico.

L'osservanza del Codice Etico costituisce obbligo specifico di diligenza da parte dei destinatari indicati ai precedenti punti a), b) e c). La relativa violazione può essere addebitata dalla società quale atto illecito, qualora ne sia derivato un danno.

5.3 Principi etici generali di comportamento.

Nello svolgimento della propria attività Edilia S.r.l. si conforma ai principi contenuti nel presente Codice Etico e quindi si impegna a:

- osservare le leggi e i regolamenti vigenti che disciplinano le materie rilevanti nell'ambito delle attività svolte;
- agire con onestà, lealtà, affidabilità e trasparenza nelle relazioni con i propri dipendenti, collaboratori, con le Istituzioni, con la Pubblica Amministrazione, i fornitori, i clienti e il mercato in genere, fatta salva l'osservanza delle disposizioni in materia di privacy;
- agire con diligenza e responsabilità, condannando comportamenti illegittimi o comunque scorretti ed evitando ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti di interesse;
- assicurare la riservatezza relativamente alle notizie ed alle informazioni inerenti alle attività svolte ed a quelle costituenti patrimonio aziendale, nel rispetto delle disposizioni di legge poste a tutela della privacy e delle procedure interne;
- ottimizzare le condizioni di lavoro nel pieno rispetto della diversità di origine, sesso, cultura, religione e razza dei propri lavoratori, salvaguardandone la loro integrità fisica e psicologica;
- garantire condizioni di salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro in modo da tutelare la salute dei lavoratori e la protezione dell'ambiente;
- adottare criteri di valutazione delle prestazioni di lavoro orientati alla valorizzazione del merito personale, della competenza e della professionalità, rifiutando ogni forma di nepotismo e favoritismo;
- contrastare qualsiasi tipo di molestia e mobbing al fine di salvaguardare la dignità dei dipendenti e dei collaboratori e la serenità dell'ambiente di lavoro;
- promuovere la creazione di un ambiente di lavoro armonico, al fine di favorire la collaborazione tra i singoli lavoratori e la crescita professionale di ciascuno;
- far sì che i terzi nei loro rapporti con la società siano informati degli obblighi imposti dal presente Codice Etico e ne rispettino l'adempimento;
- promuovere l'accettazione, la valorizzazione e l'attuazione del presente Codice Etico da parte di tutti i destinatari chiarendo che le eventuali violazioni costituiscono un eventuale inadempimento contrattuale e illecito disciplinare.

5.4 Principi etici di comportamento degli organi statutari.

Nel rispetto delle norme vigenti ed alla luce dei principi che ispirano il presente Codice Etico, i membri degli organi statutari della società improntano lo svolgimento della loro attività ai valori di onestà,

integrità, lealtà, correttezza, trasparenza, rispetto delle persone e conseguentemente il loro comportamento dovrà essere caratterizzato da:

- divieto di elargire e/o accettare favori e beni materiali (prestazioni monetarie o regali di valore significativo) al fine di ottenere trattamenti privilegiati, salvo quelli che possono essere ricompresi nell'ambito delle usanze e nei limiti delle normali relazioni di cortesia purché di modico valore;
- divieto di approfittare della propria posizione professionale per conseguire indebiti vantaggi a titolo personale (particolare attenzione dovrà essere riservata alle situazioni nelle quali potrebbero emergere interessi in conflitto con quelli della società);
- divieto di accogliere raccomandazioni e pressioni che interferiscano con il corretto funzionamento della società;
- divieto di sfruttamento del nome e della reputazione della società per scopi privati e comunque divieto di atteggiamenti che possano comprometterne il buon nome e l'immagine;
- divieto di portare fuori dai locali aziendali beni aziendali e/o documenti riservati o confidenziali, se non per motivi strettamente connessi all'adempimento dei doveri professionali.

Ricorrendo una o più di tali circostanze, gli interessati informeranno senza ritardo l'ODV dei comportamenti anche solo potenzialmente illeciti e difformi rispetto allo spirito del presente Codice Etico.

5.5 Principi etici di comportamento di dirigenti, dipendenti e collaboratori.

I principi di condotta che devono caratterizzare l'operato di dirigenti, dipendenti, collaboratori di coloro che agiscono anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società sono:

- lo svolgimento delle proprie mansioni con trasparenza, correttezza, professionalità e lealtà nel perseguimento coerente e condiviso degli obiettivi aziendali;
- la segnalazione al proprio superiore di eventuali irregolarità e disfunzioni in merito alle modalità di gestione dell'attività lavorativa, senza che ciò possa comportare rischio di ritorsione;
- il divieto di eseguire ordini o attuare atti direttivi emanati da soggetto non competente e non legittimato;
- in virtù del principio di trasparenza nelle relazioni intercorrenti con i dipendenti e i consulenti è espressamente vietato porre in essere accordi non regolati da documenti ufficiali preventivamente autorizzati dalla Direzione o dai responsabili delegati;
- divieto di elargire e/o accettare favori e beni materiali (prestazioni monetarie o regali di valore significativo) con il fine di ottenere trattamenti privilegiati, salvo quelli che possono essere ricompresi nell'ambito delle usanze e nei limiti delle normali relazioni di cortesia purché di modico valore;

- divieto di approfittare della propria posizione professionale per conseguire indebiti vantaggi a titolo personale (particolare attenzione dovrà essere riservata alle situazioni nelle quali potrebbero emergere interessi in conflitto con quelli della società);
- divieto di accogliere raccomandazioni e pressioni che interferiscano con il corretto funzionamento della società;
- il divieto di sfruttamento del nome e della reputazione della società per scopi privati e comunque il divieto di atteggiamenti che possano comprometterne il buon nome e l'immagine;
- garantire l'efficienza e l'ottimizzazione dell'utilizzo degli impianti e delle attrezzature aziendali al fine di prevenire i rischi di infortuni;
- il rifiuto di qualunque atteggiamento discriminatorio verso colleghi e collaboratori per ragioni politiche, religiose, razziali, di lingua, di sesso, di età o handicap;
- la protezione e conservazione dei beni materiali e immateriali messi a disposizione dalla società per lo svolgimento dell'attività facendone un utilizzo competente e responsabile;
- il divieto di portare fuori dai locali aziendali beni aziendali e/o documenti riservati o confidenziali, se non per motivi strettamente connessi all'adempimento dei doveri professionali;
- la riservatezza delle informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento della propria attività lavorativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni a tutela della privacy.

Ricorrendo una o più di tali circostanze, gli interessati informeranno senza ritardo il proprio responsabile e l'ODV al fine di stroncare sul nascere comportamenti anche solo potenzialmente illeciti e difforni rispetto allo spirito del presente Codice Etico.

5.6 Principi etici di condotta nella gestione dei rapporti con i fornitori e altri soggetti esterni.

La società adotta unicamente criteri di comprovata convenienza nella scelta dei propri fornitori, accertandosi che questi posseggano tutti i requisiti conformi non solo alle esigenze di efficienza e competenza ma anche ai principi che ispirano il presente Codice Etico.

Nella selezione dei fornitori di beni e servizi e partners la società si attiene ai seguenti principi:

- osservare i principi di trasparenza, completezza e riservatezza di informazione nella corrispondenza verso i fornitori e i partner;
- accertarsi che i propri fornitori e interlocutori siano in grado di prestare un servizio di qualità, nel rispetto delle tempistiche e dei prezzi concordati;
- accordare pari opportunità a ciascun interlocutore e fornitore affinché nella scelta finale non intervengano criteri discriminatori o preferenze personali ma solo valutazioni imparziali basate sull'effettivo possesso dei requisiti necessari alla migliore erogazione del servizio;

- divieto di elargire e/o accettare favori e beni materiali con il fine di ottenere trattamenti privilegiati, salvo quelli che possono essere ricompresi nell'ambito delle usanze e nei limiti delle normali relazioni di cortesia purché di modico valore;
- divieto di accogliere raccomandazioni e pressioni che interferiscano con il corretto funzionamento dell'attività aziendale;
- non avvalersi di fornitori o partners di cui si abbia notizia fondata di collegamenti, diretti o indiretti, con organizzazioni di natura criminosa e illecita;
- ove opportuno, istituire apposite procedure per l'acquisizione di beni e servizi;
- sensibilizzare i propri fornitori e i partners al rispetto del Codice Etico aziendale.

5.7 Principi etici di condotta nella gestione dei rapporti con le Autorità, le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione.

La società intrattiene con le Autorità, le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione rapporti improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione, nel rispetto dei rispettivi ruoli e funzioni.

Nei rapporti con le Autorità, la Pubblica Amministrazione, le Istituzioni locali, regionali, nazionali ed internazionali la società si impegna quindi a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali coinvolti durante lo svolgimento delle proprie attività;
- i rapporti sia nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, che in generale con terzi, devono essere gestiti da persone con un esplicito mandato da parte della società, identificabile con il sistema di deleghe in essere in Edilia S.r.l.;
- agire nel rispetto dei principi generali definiti dal presente Codice Etico, non esercitando pressioni dirette od indirette su responsabili o rappresentanti delle Istituzioni per ottenere favori o vantaggi;
- la società vieta ogni condotta che possa a qualunque titolo comportare, direttamente od indirettamente (ad es. sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità), l'offerta o l'accettazione di somme di denaro, regali o di altri mezzi di pagamento a o da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o persone ad essi riconducibili che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la società.

In caso di comportamenti anomali, gli interessati informeranno senza ritardo il proprio responsabile e l'ODV al fine di stroncare sul nascere comportamenti anche solo potenzialmente illeciti e difformi rispetto allo spirito del presente Codice Etico.

5.8 Principi etici di condotta nella gestione degli strumenti e delle attrezzature aziendali.

Le strumentazioni materiali della società (quali ad es. linee telefoniche, hardware, software, accessi alla rete internet e alla posta elettronica, autovetture, notebook, tablet, etc.) devono essere utilizzate nel rispetto della normativa vigente e unicamente come strumenti coadiuvanti l'attività lavorativa svolta per conto della società.

È pertanto vietato servirsi dei beni aziendali per scopi diversi e personali o nel perseguimento di obiettivi che contrastino con le norme di legge, gli obiettivi aziendali o in modi che comportino rallentamenti operativi.

In particolare:

- gli utilizzatori devono servirsi delle strumentazioni aziendali in modo tale da salvaguardarne la funzionalità e l'integrità, segnalando eventuali malfunzionamenti;
- l'impiego delle linee telefoniche e della posta elettronica aziendale non è consentito per comunicazioni personali, salvo che per ragioni di assoluta necessità e urgenza;
- l'utilizzo della rete Wi-Fi aziendale è limitato al solo uso lavorativo, non è pertanto consentito il collegamento alla stessa durante l'orario di lavoro per scopi personali;
- non è consentito installare programmi non autorizzati o privi di regolare licenza e ciò non solo al fine di evitare il rischio di virus informatici e salvaguardare la sicurezza del sistema informatico aziendale ma anche al fine di evitare il rischio di sanzioni per eventuali violazioni in materia di tutela del diritto d'autore a carico della società;
- non è consentito scaricare programmi dalla rete, anche tramite download gratuito, senza specifica autorizzazione della società e previa ricognizione dei tecnici autorizzati dalla stessa;
- non è consentito utilizzare la propria casella di posta elettronica per trasmettere documenti al di fuori della rete informatica aziendale e ciò al fine di garantire la sicurezza e la privacy delle informazioni trattate;
- i responsabili, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti alla segretezza delle loro password aziendali ragion per cui non devono lasciare la propria postazione di lavoro senza aver preso tutte le cautele necessarie a impedire che informazioni riservate possano essere visualizzate da soggetti non autorizzati.

Ciascun dipendente in sede di assunzione si impegna a rispettare le predette condizioni di utilizzo sottoscrivendo impegno formale con la società.

La società si riserva di verificare, nel rispetto delle norme che disciplinano tale materia, le condizioni di impiego e di mantenimento delle dotazioni aziendali e si riserva altresì di effettuare controlli a campione per verificare il corretto uso della rete internet aziendale, i cui accessi vengono controllati e registrati su apposito file log, prevedendone eventuali opportuni filtri e limiti di accesso.

La società non può dunque essere ritenuta responsabile di eventuali applicazioni e files presenti sui personal computer dati in dotazione ai dipendenti per i quali non sia stata concessa esplicita autorizzazione.

5.9 Principi etici di condotta nella gestione del trattamento dei dati personali.

La società tratta con la massima riservatezza tutti i dati e le informazioni che entrano in suo possesso nello svolgimento della propria attività, conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di privacy di cui al d.lgs. 196/2003 e al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e ss.mm..

In particolare i responsabili, i dipendenti e i collaboratori della società devono:

- raccogliere i dati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- registrare i dati in modo esatto e aggiornarli all'occorrenza;
- verificare che i dati siano pertinenti e completi e che non eccedano rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti;
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti;
- informare l'interessato in merito alle finalità e alle modalità del trattamento dei dati e alla natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati stessi;
- custodire e controllare accuratamente i dati al fine di non incorrere nel rischio di distruggerli o perderli, anche accidentalmente;
- consultare solo gli atti e i fascicoli ai quali sono autorizzati ad accedere e utilizzarli conformemente ai doveri d'ufficio;
- interdire l'accesso non autorizzato ai dati e il loro trattamento non conforme alle finalità della loro raccolta;
- distruggere i dati nel caso in cui vengano meno le ragioni della loro conservazione e del loro utilizzo o nel caso in cui venga ritirata l'autorizzazione al loro trattamento;
- non utilizzare o cedere ad altro titolare, nemmeno per scopi storici, di ricerca scientifica e di statistica, o a fini promozionali, i dati personali acquisiti.

Va inoltre segnalato che i dati e le informazioni interne sui quali vige il divieto di divulgazione e di comunicazione a terzi sono inoltre quelli riguardanti l'organizzazione interna, la gestione dei beni materiali e immateriali della società, le operazioni commerciali e le intermediazioni finanziarie da essa effettuate, nonché le procedure giudiziali e amministrative che la coinvolgono.

6. SISTEMA DISCIPLINARE**6.1 Premessa.**

Ai sensi degli artt. 6 c. 2 lett. e) e 7 c. 4 lett. b) d.lgs 231/01 i sistemi interni di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Il sistema disciplinare di seguito delineato è pertanto diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure indicati nel MOGC, compresi i relativi allegati e il Codice Etico che ne costituiscono parte integrante, da parte tanto dei dipendenti quanto dei collaboratori e terzi che operano per conto della società, prevedendo rispettivamente sanzioni di carattere disciplinare e di carattere contrattuale o negoziale.

In proposito occorre precisare che i MOGC e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la cui violazione, ove constatata, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde quindi dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale da parte dall'Autorità Giudiziaria.

A tal fine Edilia S.r.l. si impegna a dare adeguata pubblicità al proprio sistema disciplinare con gli stessi strumenti e mezzi previsti per la divulgazione del MOGC aziendale.

6.2 Destinatari e criteri di applicazione.

Sono soggetti al sistema disciplinare:

- tutti i lavoratori dipendenti di Edilia S.r.l.;
- l'organo amministrativo;
- i consulenti, collaboratori e altri soggetti terzi;
- i componenti dell'ODV.

Il procedimento di contestazione degli illeciti disciplinari da parte di Edilia S.r.l. avviene mediante comunicazione scritta consegnata a mezzo lettera raccomandata, a mano, email o altro mezzo telematico idoneo a constatarne l'effettiva ricezione da parte del destinatario.

Il destinatario ha cinque giorni di tempo dalla ricezione per far pervenire alla società le proprie giustificazioni scritte che verranno valutate dalla Direzione preliminarmente all'irrogazione dell'eventuale sanzione disciplinare che terrà conto di:

- posizione funzionale occupata;
- tipologia di compiti e mansioni affidate;

- grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- entità e gravità delle conseguenze prodotte;
- comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione.

6.3 Sanzioni disciplinari nei confronti del personale dipendente.

Le procedure e le regole previste dal Codice Etico e dal MOGC costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c., pertanto la relativa violazione costituisce illecito disciplinare con le conseguenze previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Va precisato che in ogni caso il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il sistema più generale delle sanzioni relative ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente previsto dalle normative vigenti.

I provvedimenti disciplinari comminabili nei confronti dei dipendenti nei casi di violazione delle regole di condotta dedotte nel presente Modello sono:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- multa di importo pari a 4 ore di lavoro;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- 1) il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'ODV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli) incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa o sospensione, in relazione alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa;
- 2) il lavoratore che nell'espletamento delle attività sensibili adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello che comporti il compimento di un reato rilevante ai fini del d.lgs 231/01 o della legislazione vigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- 3) il lavoratore che nell'espletamento delle attività sensibili violi deliberatamente le prescrizioni del Modello e le leggi vigenti incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

L'accertamento delle violazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza esclusiva dell'organo amministrativo, tuttavia è necessaria la preventiva informazione ed il parere non vincolante dell'ODV.

6.4 Sanzioni disciplinari nei confronti di consulenti, collaboratori ed altri soggetti terzi.

Ogni comportamento di collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati ad Edilia S.r.l. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente posto in essere in violazione delle previsioni del d.lgs. 231/01 o del presente Modello e Codice Etico verrà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Tali violazioni, laddove accertate, potranno eventualmente determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva in ogni caso l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi danno alla società.

Ogni violazione messa in atto da parte di collaboratori, partner e fornitori è comunicata dall'ODV al responsabile dell'area cui il contratto o il rapporto si riferiscono.

Compete all'ODV valutare l'idoneità delle misure adottate dalla società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere, in caso di necessità, al loro eventuale aggiornamento.

6.5 Sanzioni disciplinari nei confronti dell'organo amministrativo e dell'ODV.

In caso di violazione del Modello da parte dell'organo amministrativo, l'ODV provvederà ad informare l'Assemblea dei Soci che a sua volta provvederà ad assumere le iniziative ritenute più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo statuto, valutando eventualmente anche l'applicazione di una delle sanzioni disciplinari tra censura scritta a verbale e sospensione del compenso.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, l'organo amministrativo abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto da parte del personale della società delle norme di legge, del MOGC e del Codice Etico.

Qualora invece l'organo amministrativo venga a conoscenza di violazioni del MOGC o del Codice Etico poste in essere dall'ODV o da uno dei suoi componenti, provvederà a deliberarne la decadenza e a nominare un nuovo collegio.