

**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO**  
ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001  
(approvato in data 12.12.2022)

**PARTE GENERALE**

**FABBRI COSTRUZIONI S.r.l.**

Via Bicocca 40/A • 48013 Brisighella (RA)

Tel. 0546 81281 • Fax 0546 994112

e-mail: [fabbrica@fabbricastruzioni.it](mailto:fabbrica@fabbricastruzioni.it) • PEC:

[fabbricastruzioni@legalmail.it](mailto:fabbricastruzioni@legalmail.it)

CODICE FISCALE • PARTITA IVA n. 02411510395

REGISTRO IMPRESE C.C.I.A.A. RAVENNA n. 02411510395

[www.fabbricostruzioni.it](http://www.fabbricostruzioni.it)



Organismo accreditato da ACCREDIA



## Sommario

<b>1. Note introduttive sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Il Decreto Legislativo n. 231/2001</b> .....	3
1.1 Brevi premesse .....	3
1.2 L'adozione del "Modello Organizzativo di Gestione e di Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	3
1.3 Le Linee Guida di Confindustria.....	4
<b>2. Adozione del modello da parte della Fabbri Costruzioni s.r.l.</b> .....	6
2.1. Ruolo e attività della Società .....	6
2.2 Modello di Governance .....	7
2.3 Assetto organizzativo .....	7
<b>2.4 Motivazioni nell'assunzione del Modello da parte di Fabbri Costruzioni s.r.l.</b> .....	8
2.5 Predisposizione del Modello .....	8
2.6 Attuazione del modello .....	10
2.7 Aggiornamento del modello .....	12
2.8 Modello e Codice Etico .....	13
<b>3. L'Organismo di Vigilanza</b> .....	14
3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	14
3.2 Nomina e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....	16
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	17
3.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....	19
3.5. La tutela degli autori di segnalazioni di reati ( <i>whistleblowing</i> ) .....	20
3.6. Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato da Fabbri Costruzioni s.r.l. ....	21
3.7. Istruzioni e verifiche dell'ODV .....	22
3.8. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali .....	22
3.9. Reporting dell'OdV verso i vertici della Società .....	23
3.10 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	23
<b>4. Formazione e comunicazione</b> .....	23
4.1 Selezione del personale .....	23
4.2 Formazione del personale .....	23
4.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partners .....	24
4.4 Informativa a Collaboratori esterni e Partners.....	24
<b>5. Sistema disciplinare</b> .....	24
5.1 Principi generali .....	24
5.2 Illeciti disciplinari e sanzioni .....	25
5.2. Procedure applicative .....	28
5.3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico .....	28
5.4. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni.....	28

## **1. Note introduttive sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

### **1.1 Brevi premesse**

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito denominato il "Decreto") ha introdotto nell'Ordinamento Italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società di capitali, società di persone, associazioni, fondazioni, società cooperative, consorzi) per un catalogo di reati che si è venuto via via ampliando in questi anni a seguito di successivi provvedimenti normativi.

Tali reati, che saranno oggetto di trattazione specifica nella "Parte Speciale" del presente Modello, rilevano ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche se commessi, nell'interesse o vantaggio delle stesse, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle medesime, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse o da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge, dunque, a quella della persona fisica che ha commesso il fatto ed è autonoma da quest'ultima. La mancata individuazione dell'autore del reato (compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente), infatti, non esclude che la società sia chiamata a risponderne.

Nonostante nel Decreto si parli di "responsabilità amministrativa", la reale natura della responsabilità è quella penale. Non solo, infatti, essa è originata dalla commissione di reati, ma anche l'accertamento in ordine alla sua sussistenza o meno viene compiuto dal giudice penale, che deve applicare istituti propri del diritto penale, sostanziale e processuale.

### **1.2 L'adozione del "Modello Organizzativo di Gestione e di Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.**

Per non rispondere dell'illecito, nei termini sopra indicati, l'ente deve dimostrare di aver adottato e applicato un idoneo sistema di misure necessarie a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dirigenti, dipendenti e collaboratori.

L'articolo 6 del Decreto, infatti, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a. l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello di organizzazione e gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b.

La responsabilità dell'ente si traduce, insomma, in una sorta di "colpa di organizzazione" perché la mancanza di un'idonea struttura organizzativa può esporre l'ente al rischio che vengano commessi degli illeciti penali nel suo interesse o a suo vantaggio.

Il presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo mira ad assicurare, attraverso l'adozione di specifiche procedure, la prevenzione di quelle condotte penalmente rilevanti che possono esporre la Fabbri Costruzioni s.r.l. alla responsabilità di cui al D. Lgs. 231/01.

### **1.3 Le Linee Guida di Confindustria**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 co. 3 del Decreto, Confindustria ha definito le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01" approvandone il testo in data 7 marzo 2002, da ultimo aggiornate al marzo 2014.

A tali Linee Guida, che forniscono alle imprese indicazioni metodologiche per la realizzazione del Modello, si è ispirata la Fabbri Costruzioni s.r.l., che ha proceduto alla:

- a. individuazione delle aree di rischio, ossia all'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Per “rischio” si intende qualsiasi fattore che nell’ambito dell’Ente, da solo o in correlazione con altre variabili, possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all’art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi;

b. predisposizione di un sistema di controllo, ossia valutazione del sistema organizzativo esistente all’interno della società e suo eventuale adeguamento al fine di contrastare efficacemente - e dunque neutralizzare o comunque ridurre ad un livello accettabile - i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta l'intervento - congiunto o disgiunto - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell’evento e ii) l’impatto dell’evento stesso.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque in revisioni periodiche, sempre aggiornate in ragione dei cambiamenti nell’attività imprenditoriale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero delle modifiche normative, prima tra tutte la introduzione di nuove fattispecie nell’elenco dei reati presupposti.

Componenti essenziali per un adeguato sistema di gestione e controllo sono:

- codice etico o di comportamento;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato, chiaro;
- formazione del personale;
- attribuzione delle funzioni di vigilanza ad un organismo dotato di autonomia;
- flussi informativi da parte dell'OdV e verso l'OdV e tutela degli autori di segnalazioni (*whistleblowing*).

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un’architettura del sistema di controllo che si ispira a principi quali:

- verificabilità, documentazione, coerenza e congruità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni, in base al quale nessun processo può essere gestito interamente da un’unica persona;

- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'OdV.

## **2. Adozione del modello da parte della Fabbri Costruzioni s.r.l.**

### **2.1. Ruolo e attività della Società**

Fabbri Costruzioni S.r.l., con sede a Brisighella (RA), nata nel 1967 come piccola impresa artigiana specializzata nel settore delle escavazioni e del movimento terra, opera oggi principalmente nell'ambito delle infrastrutture in campo edile, idraulico e stradale, avendo ormai raggiunto un organico di oltre 60 unità tra amministrativi, tecnici e operai.

Esercita su tutto il territorio dell'Emilia Romagna e in particolar modo nelle province di Bologna, Ravenna e Forlì, soprattutto nel territorio di Faenza e Imola.

L'Azienda è oggi dotata di un Sistema di Gestione Integrato e Certificato ISO 9001 Qualità, ISO 14001 Ambiente, ISO 45001, Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Inoltre l'Azienda è in possesso della seguente Attestazione SOA: OG1 classifica III, OG3 classifica IV bis, OG6 classifica VII, OG8 classifica II, OG13 classifica II.

Le principali attività svolte dall'Azienda e comprese nell'oggetto sociale sono:

- costruzione e manutenzione di acquedotti, fognature, reti teleriscaldamento, gasdotti, cavidotti per linee elettriche, telefoniche e di pubblica illuminazione, comprese le attività eseguite in spazi confinati e le attività di bonifica di tubazioni in cemento amianto;
- costruzione e manutenzione di strade, autostrade, parcheggi, piste ciclabili compresa la realizzazione di pavimentazioni speciali, opere murarie accessorie anche in cemento armato e opere di arredo urbano;
- gestione di global service stradali, inclusi i servizi accessori di reperibilità, servizio di struttura per la gestione tecnico/amministrativa ed operativa, servizio di monitoraggio e massa in sicurezza, servizio di sgombero neve.

## 2.2 Modello di Governance

L'Assemblea dei Soci ha affidato il governo di Fabbri Costruzioni S.r.l. ad un Amministratore Unico, cui spetta la rappresentanza legale della Società. Allo stesso sono conferiti i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, affinché in nome e per conto della Società perfezioni tutti i negozi giuridici e più in generali compia tutti gli atti ritenuti necessari o semplicemente utili al conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione di quelli di inderogabile competenza dei soci ai sensi dell'art. 2479 c.c.

Rimangono di competenza esclusiva dell'assemblea dei soci:

- l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;
- la nomina dell'Amministratore Unico;
- la nomina del Revisore Legale dei Conti;
- le modificazioni dell'atto costitutivo;
- le decisioni di compiere operazioni che comportino una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale determinato nell'atto costitutivo o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.

A norma dell'art. 2477 c.c. l'Assemblea ha altresì nominato un Revisore Legale dei Conti, cui compete la verifica nel corso della gestione della regolare tenuta delle scritture contabili e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili nonché la predisposizione della relazione annuale sul bilancio ed in particolare sulla veridicità e correttezza della rappresentazione in esso contenuta della situazione patrimoniale ed economica della Società.

## 2.3 Assetto organizzativo

Dalla data della sua costituzione la Fabbri Costruzioni s.r.l. si è dotata di un piano di organizzazione variabile.

L'attuale struttura è ripartita in una Direzione Generale affidata all'Amministratore Unico e tre Direzioni di Area: Area Tecnica, Area Amministrativa ed Area Commerciale.

Alle tre Aree fanno riferimento sei settori per un totale di 65 unità di personale in organico.

Ai fini di cui al Decreto, riveste inoltre fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite. Si rimanda in proposito all'Organigramma Funzionale della Società (depositato presso la sede).

#### **2.4 Motivazioni nell'assunzione del Modello da parte di Fabbri Costruzioni s.r.l.**

La Società – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, del lavoro dei propri dipendenti, oltre che del rapporto con soggetti terzi – ha ritenuto conforme alle proprie politiche imprenditoriali procedere all'adozione del presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (di seguito denominato il "Modello").

Tale iniziativa, in uno con l'elaborazione nell'ambito della Società del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché si attengano, nell'espletamento delle proprie attività, a comportamenti trasparenti ed in linea con la procedure adottate, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione, nel varare il suddetto Modello, ha costituito l'Organismo di Vigilanza (OdV) interno, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di segnalare le necessità di aggiornamenti.

#### **2.5 Predisposizione del Modello**

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via cautelativa, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:



- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’Ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Fabbri Costruzioni s.r.l. intende attenersi nell’espletamento della propria missione statutaria;
- consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono dunque:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle “aree di attività a rischio” dell’azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l’attribuzione all’OdV di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

## 2.6 Attuazione del modello

Il Modello adottato da Fabbri Costruzioni s.r.l., coerentemente con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, è preordinato a configurare un sistema articolato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire la commissione di reati.

L'attuazione del modello si articola dunque in tre fasi principali: l'individuazione delle Aree a rischio, dei processi aziendali coinvolti, la proceduralizzazione delle attività relative e la messa a punto di un efficace sistema di controlli.

### Identificazione delle attività a rischio

In questa fase sono state raccolte la documentazione e tutte le informazioni utili a fornire un preliminare quadro aggiornato delle attività svolte dalla Società, del suo assetto organizzativo, delle norme interne e del sistema di controlli in essere.

A mero titolo esemplificativo le informazioni hanno riguardato:

- gli organigrammi aggiornati e dettagliati dell'ente;
- il quadro regolamentare e procedurale interno desunto anche dal Sistema di Gestione Integrato di Qualità, Ambiente e Sicurezza, nonché dal Documento sulla valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi degli artt. 17 e 28 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e del Decreto Legislativo 272/99;
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altro documento utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società;
- l'aggiornamento degli indicatori di rilevanza con riferimento alle attività potenzialmente a rischio.

L'analisi della documentazione ha consentito di pervenire:

- alla presa d'atto e comprensione delle aree di attività di ciascuna Funzione;
- all'individuazione e mappatura delle attività "a rischio" di ciascuna Funzione sulla base dei reati previsti dal Decreto;
- all'analisi del profilo di rischio per ciascuna attività individuata, mediante identificazione dei reati potenzialmente realizzabili e delle modalità di realizzazione delle condotte illecite, anche in concorso con altri soggetti interni o esterni.

### Identificazione e analisi delle procedure volte a minimizzare il rischio

Per ciascuna delle Aree a rischio identificate, si procede a individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere.

Tale esame ha il duplice obiettivo di valutare l' idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento alle attività a rischio, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

In particolare, l'attività di assessment comporta la conduzione delle seguenti tipologie di indagine:

- analisi del sistema dei controlli interni in essere per i processi di riferimento strumentali alla commissione dei reati ipotizzati, con conseguente identificazione delle eventuali criticità nel disegno dei controlli esistenti e formulazione di relativi suggerimenti migliorativi;
- analisi critica e costante aggiornamento del Modello, anche alla luce delle modifiche rilevanti nelle attività o nell'organizzazione dell'Ente, dell'evoluzione normativa e delle pronunce giurisprudenziali intervenute in materia.

### Sistema di controlli interni

In relazione alle categorie di reato e alle aree di attività a rischio, il sistema di controlli interni ha la funzione di:

- fornire all'OdV ed ai responsabili delle funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, le indicazioni operative per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste;
- assicurare che i soggetti sopra individuati mantengano condotte conformi ai principi di riferimento al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il raggiungimento dei suddetti obiettivi costituisce un obbligo per tutti i destinatari ed è perseguito con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

L'OdV ha il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso, secondo le procedure in esso descritte, nonché di dare impulso e di coordinare sul piano

generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" a sua volta suddivisa in singole "Sezioni Speciali" predisposte per le tipologie di reato contemplate nel Decreto rispetto alle quali l'attività di *risk assesement* ha evidenziato livelli di rischio più elevati nell'ambito delle attività aziendali di Fabbri Costruzioni S.r.l.

È demandata all'Amministratore Unico su proposta dell'Organismo di Vigilanza la decisione di integrare il presente Modello in una successiva fase con ulteriori Sezioni Speciali relative ad eventuali altre tipologie di reato di futura introduzione nel Decreto o comunque ritenute di impatto, sia pure minore, sui processi operativi e gestionali della Società.

## 2.7 Aggiornamento del modello

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

- innovazioni normative;
- modifiche della struttura organizzativa dell'Ente, anche conseguenti a operazioni di finanza straordinaria ovvero a mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società).

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

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'Ente in aree di attività a rischio;

- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, annualmente sarà effettuata una verifica in ordine a tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Amministratore Unico, che evidenzii le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico.

## 2.8 Modello e Codice Etico

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di procedure di gestione e di controllo specifiche. Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale", ma privo di una specifica procedura attuativa.

La stretta integrazione tra Modello organizzativo e Codice Etico forma un *corpus* di norme interne che ha lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza.

I comportamenti degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti (congiuntamente definiti "dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o, comunque, con poteri di rappresentanza dell'Ente ("Consulenti") e delle controparti contrattuali della Società devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico.

In particolare:

I Dipendenti, i Consulenti e i Partners non devono:

1. porre in essere quelle condotte che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto;
2. porre in essere quelle condotte che, sebbene non integrino di per sé un'ipotesi di reato, possano costituire atti idonei e diretti al perseguimento di finalità delittuose.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i dipendenti devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità.

Devono essere rispettati i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

### **3. L'Organismo di Vigilanza**

#### **3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, lett. b) del Decreto pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Le caratteristiche minime essenziali che, sulla scorta del dettato legislativo, l'OdV deve possedere sono:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità ed onorabilità;
- continuità d'azione;
- assenza di cause di incompatibilità.

I requisiti di autonomia ed indipendenza presuppongono che i componenti dell'Organismo non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali oggetto della sua attività di controllo. Inoltre, la posizione di tale Organismo all'interno della compagine aziendale deve

essere tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento di altri soggetti.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV è un soggetto che si rapporta direttamente con i vertici della Società e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da poter garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia ed in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Amministratore Unico dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, della quale l'OdV potrà disporre per il corretto svolgimento dei propri compiti (corsi d'aggiornamento, partecipazione a convegni, trasferte, ecc.)

L'Organismo in questione deve inoltre possedere competenze tecniche e professionali necessarie per il corretto svolgimento delle proprie funzioni ispettive.

L'attività di prevenzione e controllo delle aree a rischio individuate in cui opera la Società, deve inoltre svolgersi in modo continuo e costante, al fine di mettere a punto un sistema di verifica in grado di consentire la continua e sicura raccolta di dati ed informazioni circa l'effettiva attuazione del Modello.

L'OdV deve poter giudicare e vigilare in modo assolutamente imparziale.

Per quanto sopra evidenziato, è stato individuato nell'ambito della Società come soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi di svolgere le funzioni di OdV un organismo composto da due componenti, portatori di competenze diverse e complementari.

È pertanto rimesso al suddetto Organismo il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV interno e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo,

L'OdV è supportato da uno o più referenti da individuarsi di concerto con la Direzione Generale, oltre ad avvalersi del supporto dei Direttori di Area e delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

### **3.2 Nomina e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, di apposite dichiarazioni.

L'Amministratore Unico provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV e valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV sarà determinata dall'Amministratore Unico e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico non potrà essere superiore a quella dell'organo amministrativo della società che ha provveduto alla relativa nomina.

I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato, se permane il medesimo Amministratore.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata al possesso dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità:

- esistenza di relazioni di parentele, coniugio o affinità entro il quarto grado con soggetti che rivestano ruoli apicali all'interno della Società;
- sussistenza di conflitto d'interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- svolgimento, all'interno dell'Ente, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano per la Società effetti economico-finanziari;



- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore dell'amministratore (o del coniuge di questi), ovvero avere con quest'ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito – di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- esercizio di funzione di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa, o altre procedure concorsuali;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che porta a interdizione anche temporanea, dai Pubblici Uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il componente dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'Organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV, gli altri provvedono ad informare l'Amministratore della società che provvederà alla nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire solo per giusta causa.

### **3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV interno della Società è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati nelle singole Sezioni Speciali, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;

B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV della Fabbri Costruzioni s.r.l. il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata alla direzione operativa e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea"); il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Sezioni Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV interno obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte della direzione eventuali situazioni dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di reato;

- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Sezioni Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. In particolare all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Sezioni Speciali. Inoltre, devono sempre essere nella sua disponibilità i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Sezioni Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali (ad es. Revisore dei Conti, Responsabile del Sistema di gestione Integrato, Direttore di Area, RSPP, ecc.) per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

### **3.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

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

- devono essere raccolte e valutate dall'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole adottate in attuazione dei principi e delle indicazioni contenuti nel Modello e nel Codice Etico;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e verifica la coerente applicazione del Sistema sanzionatorio.

Le informazioni affluiscono all'OdV principalmente:

1. in forma strutturata, attraverso informative semestrali da parte dei Direttori di Area (v. allegato Scheda Evidenza Rischio Reati);
2. sotto forma di segnalazioni di Dipendenti, Collaboratori e Interlocutori, riguardanti notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione di reati, nel qual caso:
  - l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime o che appaiano in prima istanza irrilevanti, destituite di fondamento o non adeguatamente circostanziate;
  - le segnalazioni in forma scritta devono essere inviate per posta elettronica, all'indirizzo [odv231@fabbricastruzioni.it](mailto:odv231@fabbricastruzioni.it) ovvero per posta ordinaria a Organismo di Vigilanza Fabbri Costruzioni s.r.l., Via Verdi 34, 30171 Venezia.
  - è facoltà dell'OdV ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione;
  - l'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione ha lo specifico obbligo di informare con tempestività l'Organismo di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata.

All'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni successiva modifica.

### **3.5. La tutela degli autori di segnalazioni di reati (*whistleblowing*)**

Ai sensi dell'art. 6 comma 2*bis* e seguenti del Decreto, il Modello deve prevedere uno o più canali che consentano ai dipendenti di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza

dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; a ciò deve aggiungersi almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il legislatore ha in questo modo inteso tutelare gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (*whistleblowing*).

L'identità del segnalante non può essere rilevata ed è anche sottratta all'accesso previsto dagli art. 22 e segg. della Legge n. 241/1990 e successive modificazioni.

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinati dalla segnalazione.

### **3.6. Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato da Fabbri Costruzioni s.r.l.**

Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato dalla Società si avvale di un apposito software denominato *Integrity Line* fornito da EQS Group S.r.l. ed è dotato di un Front End dedicato ai segnalatori, dal quale è possibile creare la segnalazione e intraprendere uno scambio di messaggi con l'OdV.

Attraverso il sistema vengono gestiti i fascicoli delle segnalazioni ed è possibile scambiare messaggi e documenti riservati con i segnalatori.

In linea con il dettato normativo, il sistema consente di regolamentare le procedure atte ad incentivare e a proteggere le segnalazioni delle condotte, permettendo agli operatori dell'Ente di inviare segnalazioni con la garanzia di estrema riservatezza.

Il segnalante o whistleblower può:

- accedere in maniera riservata e sicura al sistema;
- inserire le proprie segnalazioni tramite una procedura intuitiva e di facile compilazione;
- comunicare con l'OdV in maniera del tutto riservata, come da dettato normativo;
- integrare le segnalazioni effettuate;
- ricevere via e-mail un avviso di risposta della propria segnalazione.

Il sistema provvede anche alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalatore e ad inviare sia una e-mail di notifica di nuova segnalazione all'OdV, sia una notifica di avvenuto invio al segnalatore stesso.

Tali notifiche, inviate tramite posta elettronica, non contengono alcun elemento della segnalazione, né del segnalatore e contengono un codice che assicura l'originalità della segnalazione.

### **3.7. Istruzioni e verifiche dell'ODV**

I compiti di vigilanza, in relazione all'osservanza del Modello, per quanto concerne la segnalazione di reati o di irregolarità, sono i seguenti:

- esame delle specifiche segnalazioni;
- se necessario, richiesta di chiarimenti al segnalante;
- verifica di elementi di fatto precisi e concordanti circa la fondatezza e gravità della segnalazione;
- individuazione del responsabile delle condotte.

### **3.8. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Sezioni Speciali del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura e da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti (o ex) in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

### 3.9. Reporting dell'OdV verso i vertici della Società

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di *reporting*: la prima su base continuativa, la seconda su base periodica.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV della Società trasmette all'Amministratore Unico un *report* scritto sull'attuazione del Modello all'interno dell'Ente.

### 3.10 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, verbale e report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV, nel rispetto della normativa sulla privacy, in un apposito archivio, anche elettronico.

## 4. Formazione e comunicazione

### 4.1 Selezione del personale

L'OdV, in coordinamento con l'Amministratore Unico, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto e dall'attuazione del Modello.

### 4.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è organizzata dal Responsabile della Gestione delle Risorse Umane e dall'Amministratore Unico in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- A. Responsabili di area: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo-assunti; aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- B. Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti; occasionali e-mail di aggiornamento.

#### **4.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partners**

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti nell'ambito della Società dall'Amministratore Unico appositi sistemi di valutazione che tengano conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto e dell'attuazione del Modello, per la selezione di Rappresentanti, Consulenti e simili ("Collaboratori esterni") nonché di Partner con cui l'Ente intenda addivenire a una qualunque forma di *partnership* (esempio, una *joint-venture*, anche in forma di ATI, consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con la Società nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

#### **4.4 Informativa a Collaboratori esterni e Partners**

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (Rappresentanti, Consulenti e Partners) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

### **5. Sistema disciplinare**

#### **5.1 Principi generali**

L'individuazione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un



requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

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

## **5.2 Illeciti disciplinari e sanzioni**

La violazione da parte dei Dipendenti – compresi i Dirigenti – delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare e sarà soggetto alle sanzioni previste dagli artt. 96 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nelle Imprese Edili ed affini.

Sarà sottoposto a procedimento disciplinare il personale dipendente e non dipendente dell'Azienda che si renda responsabile dei seguenti comportamenti:

- a) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
- b) mancata collaborazione con l'OdV, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- c) violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi;
- d) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e nel Modello da parte del personale dipendente;
- e) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità dell'Azienda ai sensi del Decreto;
- f) azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali, che espongano l'Azienda ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto, siano diretti in modo univoco al compimento di uno

o più reati presupposto o siano tali da determinare l'applicazione a carico dell'Azienda di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

g) mancata partecipazione, dovuta ad assenza ingiustificata, ai programmi di formazione posti in essere dall'Azienda;

h) omessa segnalazione all'Organismo di vigilanza delle violazioni del Modello;

i) violazione delle misure poste a tutela dell'autore di segnalazioni in ordine all'inosservanza del Modello e del Codice Etico o segnalazione che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

Le sanzioni applicabili saranno, in particolare:

a) Rimprovero inflitto verbalmente per le mancanze lievi: verrà comminata la sanzione del biasimo inflitto verbalmente nelle ipotesi in cui il lavoratore violi norme comportamentali previste nel Codice Etico, in relazione ad attività che non rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del Decreto;

b) Rimprovero inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazione di cui al punto precedente;

c) Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, così come individuate nel Modello;
- violi le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio/reato effettuata ai sensi del Decreto;
- con violazione del dovere di diligenza, non informi l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del Decreto;

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa;

e) Licenziamento disciplinare senza preavviso

In applicazione dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo ed in particolare col rispetto delle norme procedurali poste a garanzia dei lavoratori, verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti dell'Azienda;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti dell'Azienda;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;

- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa dell'Azienda di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

## **5.2. Procedure applicative**

Alla notizia di una violazione del Modello corrisponde l'avvio della procedura di accertamento così strutturata: a seguito della segnalazione della notizia di violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, l'Amministratore Unico, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile e provvede alla sua erogazione secondo le modalità previste dal CCNL.

Dopo l'applicazione della sanzione disciplinare, l'erogazione di tale sanzione viene comunicata all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

## **5.3. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico**

In caso di inosservanza del presente Modello e delle procedure in esso contenute o richiamate da parte del vertice aziendale l'OdV è tenuto a segnalare e censurare le violazioni nelle sue relazioni periodiche, sollecitando le eventuali modifiche all'assetto organizzativo che ritenesse opportune.

## **5.4. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni**

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Azienda, delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico e ad essi applicabili, o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con l'Azienda, dei reati contemplati dal Decreto, sarà

sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con l’Azienda – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L’inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà all’Azienda il diritto di sospendere l’esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni.