



*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

**PARTE GENERALE
REV.00 del 26.07.2024**

SOMMARIO

1. LA NORMATIVA	8
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	8
1.2 I REATI	9
1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	11
1.4 LE SANZIONI PREVISTE	12
1.5 DELITTI TENTATI	13
1.6 LA COLPEVOLEZZA DELL'ENTE	13
1.7 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	14
2. IL MODELLO	17
2.1 SCOPO DEL MODELLO	17
2.2 RISCHIO ACCETTABILE	17
2.3 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO	18
2.4 ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO	20
2.5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	20
2.6 STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO	21
2.7 MODELLO E CODICE ETICO	21
3. LE ATTIVITÀ DI COSTRUZIONI RUBERTO S.R.L.	23
4. AREE E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO-REATO"	24
5. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DICONTROLLO	26
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	28
6.1 IDENTIFICAZIONE	28
6.2 REQUISITI	30
6.3 FUNZIONI E POTERI	31
6.4 MODALITÀ E PERIODICITÀ DEL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI	32
7. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	33
8. FLUSSI INFORMATIVI VERSO GLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO	34
8.1 OBBLIGHI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
8.2 DISCIPLINA DEL "WHISTLEBLOWING": GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	34
8.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	36
9. SISTEMA SANZIONATORIO	37
9.1 PRINCIPI GENERALI	37
9.2 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI	38
9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI	41

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	42
10.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE	42
11. VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO	43

PARTE GENERALE

INTRODUZIONE

Secondo la disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, "d.lgs. n. 231 del 2001") gli enti associativi - tra cui le società di capitali - possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati - in Italia o all'estero - nell'interesse o a vantaggio delle società:

- da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali");
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Le società possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria.

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

Area di Rischio

Le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commissione dei Reati.

CCNL e Accordi Collettivi

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e gli Accordi Collettivi applicati dalla Società, ivi compresi gli accordi collettivi *ex art. 4* della Legge 23 marzo 1981, n. 91 e successive modificazioni.

Codice Etico

Il codice etico adottato dalla Società ed i relativi aggiornamenti. Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello.

Destinatari

I Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, oltre che coloro i quali, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività "sensibili", svolgendo una prestazione lavorativa coordinata con l'organizzazione aziendale della Società e sottoposta a direzione o vigilanza di un Soggetto Apicale della medesima.

Dipendenti

I soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

Decreto

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Linee Guida

Le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

Organismo di Vigilanza (OdV)

L'organismo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sollecitarne l'aggiornamento.

Organi di Controllo

Il collegio sindacale e l'organo di revisione (i revisori o la società di revisione).

Organi Sociali

Il Consiglio di Amministrazione, il collegio sindacale ed i loro membri.

Reati

Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto.

Responsabile Interno (o *Key Officer*)

Soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina da parte dell'amministratore delegato o di un dirigente da questi incaricato, la responsabilità singola o condivisa per le operazioni nelle Aree di Rischio.

Scheda di evidenza

Documento che identifica la controparte contrattuale, l'oggetto del contratto, i riferimenti e gli estremi dell'accordo

Società

COSTRUZIONI RUBERTO S.r.l.

Soggetti Apicali

Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

Soggetti Sottoposti

Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Whistleblowing

Qualsiasi segnalazione, ex art. 6, comma 2-bis, lett a), del Decreto, di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, effettuate dai soggetti e nelle modalità indicate dalla norma.

1. LA NORMATIVA

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Decreto, recante la “*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, entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità penale degli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica), oltre a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l’illecito.

Secondo tale disciplina, gli enti possono essere ritenuti responsabili e, conseguentemente, sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da Soggetti Apicali o dai Soggetti Sottoposti.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per i reati elencati nel Decreto e commessi nel loro interesse o vantaggio. La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

L’art. 5 del suddetto Decreto ritiene l’ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Gli elementi costitutivi dell’interesse e del vantaggio dell’ente, contemplati nell’art. 5, quali criteri di ascrizione dell’illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi. L’interesse esprime la direzione finalistica della condotta delittuosa della persona fisica, verificabile in una prospettiva ex ante (“a monte” dell’evento): l’interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per

l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita.

Il vantaggio è il risultato materiale dell'azione delittuosa e assume quindi connotati oggettivi potendo essere conseguito dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse ed è dunque verificabile solo ex post.

L'inclusione all'interno dei reati-presupposto di quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del decreto 231) e dei reati ambientali (art. 25 undecies), ha posto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell'evento, tipica degli illeciti colposi, e il finalismo sotteso al concetto di "interesse" dell'ente¹.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità.

Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Dunque l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o diterzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli enti e quindi gli interessi economici dei soci. Tra le sanzioni, quelle certamente più gravose sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.2 I REATI

¹ Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 hanno chiarito che "nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico". Viene chiarito che tale soluzione "non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] È ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente".

La responsabilità dell'ente sorge solo per i reati tassativamente indicati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni e modifiche, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

Il Decreto è in continua evoluzione e nel suo ambito sono state nel tempo introdotte categorie di reati differenti tra loro. Alcuni sono reati tipici ed esclusivi dell'attività dell'impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività d'impresa vera e propria e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Di seguito si riportano sinteticamente e senza pretesa di esaustività le macrocategorie di reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto:

- **reati contro la Pubblica Amministrazione**, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- **delitti informatici ed il trattamento illecito di dati**, richiamati dall'art. 24 *bis* del Decreto;
- **delitti in materia di criminalità organizzata**, richiamati dall'art. 24 *ter* del Decreto;
- **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, richiamati dall'art. 25 *bis* del Decreto;
- **delitti contro l'industria ed il commercio**, richiamati dall'art. 25 *bis* del Decreto;
- **reati societari**, richiamati dall'art. 25 *ter* del Decreto;
- **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'art. 25 *quater* del Decreto;
- **reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamato dall'art. 25 *quater* del Decreto;
- **delitti contro la personalità individuale**, richiamati dall'art. 25 *quinquies* del Decreto;
- **reati di abuso dei mercati** (c.d. ***market abuse***), richiamati dall'art. 25 *sexies* del Decreto;
- **reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, richiamati dall'art. 25 *septies* del Decreto;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**, richiamati dall'art. 25 *octies* del Decreto;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25 *novies* del Decreto;

- **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, richiamato dall'art. 25 *decies* del Decreto;
- **reati in materia di tutela penale dell'ambiente**, richiamati dall'art. 25 *undecies* del Decreto;
- **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'art. 25 *duodecies* del Decreto;
- **reati in materia di razzismo e xenofobia** richiamati dall'art. 25 *terdecies* del Decreto;
- **reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, richiamati dall'art. 25 *quaterdecies* del Decreto;
- **reati aventi carattere transnazionale**, previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146.

1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- d) l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei

confronti dell'ente stesso.

1.4 LE SANZIONI PREVISTE

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. 231/2001, a fronte della commissione dei reati presupposto, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza su quotidiani a tiratura nazionale.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

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

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un Commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

1.5 DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.6 LA COLPEVOLEZZA DELL'ENTE

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente.

Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato.

Se si tratta di 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, si presume la responsabilità dell'ente, a meno che esso dimostri che:

- 1) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza)**;
- 3) le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
- 4) non vi è stata omessa o insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo di controllo.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Più nello specifico, la responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni apicali; ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti.

Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati i Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare privato, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

1.7 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- attività di individuazione delle **aree di rischio**, volta ad evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo integrato;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e dei protocolli previsti dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello.

Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla concreta realtà della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Si sottolinea inoltre la natura dinamica delle Linee Guida emanate da Confindustria, le quali,

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

nel tempo, potranno subire aggiornamenti e revisioni di cui si dovrà tener conto in sede di analisi.

2. IL MODELLO

2.1 SCOPO DEL MODELLO

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, mediante la individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l'adozione del Modello, Costruzioni Ruberto S.r.l. (di seguito anche "Società" – "Azienda") si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Costruzioni Ruberto S.r.l., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 RISCHIO ACCETTABILE

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile.

Infatti ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

2.3 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

Il processo di definizione del Modello si è articolato nelle fasi di seguito descritte:

1) Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

2) Individuazione delle aree di attività a rischio e dei processi aziendali "strumentali/funzionali"

Attraverso la sopra citata analisi del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività (declinate a loro volta in una serie di esempi di attività "sensibili") a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. "aree di attività a rischio"), vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- i processi "strumentali/funzionali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

L'analisi ha interessato le attività sensibili alla commissione di alcuni dei reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto (reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico), di alcuni dei reati di cui all'art. 24-bis (reati informatici), di alcuni dei reati di cui all'art. 25-ter del Decreto (c.d. reati societari, compreso il reato di "corruzione tra privati", anche nell'ipotesi di istigazione), di alcuni dei reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies, dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies, dei delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies, di alcuni dei reati in materia di violazione del diritto di autore di cui all'art. 25-nones, dei reati contro l'amministrazione della giustizia di cui all'art. 25-decies e di alcuni dei reati ambientalidi cui all'art. 25-undecies e della fattispecie di cui all'art. 25-duodecies, nonché dei reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies.

I reati di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter, i reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento di cui all'art. 25-bis, i delitti contro l'industria ed il commercio di cui all'art. 25-bis.1, i delitti aventi finalità di terrorismo di cui all'art. 25-quater, le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25-quater.1, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato di cui all'art 25-sexies, i reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-terdecies, i delitti di frode in competizioni sportive di cui all'art. 25-quaterdecies, i delitti di contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies e, in ultimo, i reati transnazionali e alcuni dei reati di cui alle categorie già citate sono stati comunque analizzati in sede di mappatura delle attività a rischio-reato.

Per le aree di attività a rischio ed i processi strumentali/funzionali identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le Funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

3) Disegno del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, Costruzioni Ruberto S.r.l. ha ritenuto opportuno definire i principi di comportamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto;
- le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

2.4 ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, ecc.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e formazione etica di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Costruzioni Ruberto S.r.l., in conformità con l'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001 che richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente", ha adottato il proprio Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Costruzioni Ruberto S.r.l. ha istituito l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

I principi e le previsioni del Modello sono vincolanti per i soggetti apicali e per coloro che sono sottoposti alla loro direzione e vigilanza.

I "Destinatari" del Modello sono, quindi, tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della società, tra i quali, a titolo esemplificativo, si indicano:

- gli Amministratori e i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti degli altri organi sociali e degli organi di controllo;
- il personale dipendente;
- i soggetti esterni che operano in nome e/o per conto della Società, a prescindere dalla forma contrattuale che li lega ad essa.

2.5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del CdA.

2.6 STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il presente Modello, costruito tenendo conto delle Linee Guida emanate da Confindustria, è costituito da:

- una "Parte Generale", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;
- una "Parte Speciale", focalizzata sui processi strumentali/funzionali, le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire e agli assetti organizzativi;
- un codice etico che esprime i principi generali a cui la società si ispira.

La Società si impegna a dare effettiva ed efficace attuazione al Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e a garantire la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

2.7 MODELLO E CODICE ETICO

Costruzioni Ruberto S.r.l. intende improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi.

A tale fine, Costruzioni Ruberto S.r.l. S.R.L. si è dotata di un Codice Etico, finalizzato a definire una serie di principi cardine che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali, ivi inclusi i terzi che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti commerciali con Costruzioni Ruberto S.r.l.

Il Codice Etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma, anche se richiama principi di comportamento rilevanti ai fini del Modello. Il Codice Etico afferma, pertanto, principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo rilevanza preventiva ai fini del Modello e costituendone, dunque, un elemento fondamentale.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del
D.Lgs. 231/2001.

3. LE ATTIVITÀ DI COSTRUZIONI RUBERTO S.R.L.

Costruzioni Ruberto S.r.l., ha sede legale nel comune di Corleto Monforte (SA) alla Via Eduardo De Filippo, n. 7, e sede Amministrativa in Battipaglia (SA) alla Via Rosa Jemma 2 Fabbricato A, interno 8, con C.F. e P. IVA n. 04522950650, iscritta nel Registro delle Imprese di Salerno al n. 04522950650, con Tel. 0828.300626 - Telefax 0828.614267 ed E-mail: costruzioniruberto@tiscali.it, ed i poteri sono conferiti al Consiglio di Amministrazione, compresi quelli per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezioni di sorta.

La Costruzioni Ruberto S.r.l. svolge la seguente attività:

- Costruzione, ristrutturazione, trasformazione e restauro con il sistema dell'appalto per conto terzi e con il conferimento dell'appalto a terzi o con gestione diretta, di opere edilizie di interesse sia pubblico sia privato, Edifici destinati a case di abitazione, negozi, edifici industriali, monumentali e storici, strade, ponti, viadotti, acquedotti, elettrodotti, gallerie, dighe, strade ferrate, rilevati aeroportuali, fognature, opere pubbliche in genere, edifici alberghieri, scuole, edifici di culto, caserme, carceri, ospedali, stadi, palazzi dello sport, impianti sportivi in genere, teatri, sale cinematografiche, impianti industriali di qualsiasi tipo o genere, impianti tecnologici di ogni natura;
- assunzione di appalti, concessioni e commesse pubbliche e private;
- opere di sistemazione idraulica e forestale;
- attività edilizia ed immobiliare in genere;
- acquisto, gestione, locazione, vendita e permuta di suoli edificatori e di edifici di qualsiasi natura;
- demolizione di edifici destinati all'abbattimento;
- acquisizione e sfruttamento di brevetti e procedimenti industriali, di qualsiasi tipo o genere, impianti tecnologici di ogni natura, assunzioni di appalti, concessioni e commesse pubbliche e private; acquisizione e sfruttamento di brevetti e procedimenti industriali nazionali ed esteri per la costruzione di qualsiasi manufatto prefabbricato da impiegare in ogni realizzazione edilizia, civile ed industriale;
- costruzione, acquisto, locazione, gestione e vendita di complessi alberghieri, turistici e sportivi, adatti anche per convegni, mostre ed altre attività culturali.

Si ritiene opportuno specificare che la Società, nello svolgimento delle proprie attività operative, si avvale di alcuni consulenti/professionisti esterni (ad esempio per i servizi

amministrativo/contabili, servizi legali, servizi connessi alla gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, etc.) cui ha affidato/esternalizzato una serie di attività di supporto al business aziendale.

4. AREE E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO-REATO"

A seguito delle analisi preliminari del contesto aziendale, sono state individuate le aree (declinate a loro volta in una serie di esempi di **attività "sensibili"**) nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette **"aree di attività a rischio"**), nonché i processi aziendali nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati (cosiddetti processi "strumentali/funzionali").

In considerazione delle peculiarità del business aziendale svolto da Costruzioni Ruberto S.r.l. e della struttura interna adottata, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle aree di attività aziendale di seguito riportate, come individuate nella Mappatura delle attività a rischio-reato:

- A. Gestione dei rapporti/adempimenti con enti pubblici nell'ambito della gestione del patrimonio immobiliare della Società;
- B. Gestione dei rapporti con i clienti;
- C. Gestione dei rapporti con i fornitori, appaltatori e consulenti;
- D. Gestione degli adempimenti in materia di diritti di proprietà industriale;
- E. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
- F. Gestione di attività e processi rilevanti ai fini ambientali;
- G. Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e ai collaboratori;
- H. Gestione dei rapporti con gli enti pubblici competenti in occasione dell'espletamento di adempimenti normativi non connessi all'attività caratteristica, anche in sede di verifiche, ispezioni e attività;
- I. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività;
- J. Gestione del sistema informativo aziendale;

- K. Coordinamento e gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
- L. Altri adempimenti societari;
- M. Presentazione delle dichiarazioni fiscali.

Nell'ambito dell'attività sopra rappresentata, sono stati anche individuati dalla Società i processi aziendali c.d. strumentali/funzionali alla commissione del reato, ovverosia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o essere rinvenuti i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto.

Vengono di seguito riportati i processi aziendali c.d. strumentali/funzionali:

- 1) Gestione dei rapporti con Enti Pubblici;
- 2) Gestione dei flussi finanziari e monetari;
- 3) Acquisto di beni, servizi e consulenze;
- 4) Gestione dei contenuti tutelati dal diritto d'autore;
- 5) Selezione e assunzione del personale, nonché gestione delle spese di rappresentanza e dei rimborsi spesa;
- 6) Gestione di sponsorizzazioni, donazioni, omaggi, attività promozionali e altre liberalità;
- 7) Gestione degli adempimenti in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- 8) Sicurezza dei sistemi informativi;
- 9) Gestione degli adempimenti societari;
- 10) Gestione degli adempimenti fiscali.

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "Mappatura delle attività a rischio-reato", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) e/o di aggiornamento normativo.

5. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il presente Modello ferme restando le finalità peculiari descritte al precedente paragrafo 2.1e relative al D. Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già in essere in azienda ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi societari nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, l'attuale sistema organizzativo e di controllo di Costruzioni Ruberto S.r.l. inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritieri a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nei protocolli di controllo nella Parte Speciale del presente Modello:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- la responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema è rimessa a ciascun referente aziendale nell'ambito delle attività di propria competenza, al fine di assicurare il corretto svolgimento di tutte le operazioni aziendali.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura ed elencati

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001
al precedente paragrafo 4.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 IDENTIFICAZIONE

L'Organismo di Vigilanza deve essere interno alla Società (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001), deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e deve essere caratterizzato da continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

In base al Decreto, l'Organismo di Vigilanza deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Sulla base di questo presupposto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, considerata anche la struttura dimensionale e organizzativa della Società, Costruzioni Ruberto S.r.l. ha ritenuto opportuno costituire un OdV monocratico.

L'OdV è nominato in carica per un periodo di tre anni e riporta direttamente al CdA, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno semestrale.

L'OdV è un organo autonomo e indipendente, dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza e di un budget di spesa annuale ad uso esclusivo.

In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato.

L'Organismo di Vigilanza può assumere decisioni anche al di fuori di una riunione purché le stesse risultino da un documento scritto.

Sono cause di ineleggibilità ed incompatibilità con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- essere revisore contabile di Costruzioni Ruberto S.r.l., di società da questa eventualmente controllate e/o partecipate nonché di società eventualmente

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

controllanti e/o partecipanti;

- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti dicui ai punti precedenti ovvero con il CdA di Costruzioni Ruberto S.r.l., di società da questa eventualmente controllate e/o partecipate nonché di società eventualmente controllanti e/o partecipanti;
- aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di Amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere stato interdetto, inabilitato, fallito;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p. per delitti non colposi richiamati nell'ambito del D.Lgs 231/2001.

La revoca dei componenti dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi a titolo esemplificativo:

- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità sopra individuate, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di

ineleggibilità/incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve dichiarare l'avvenuta decadenza dell'Organismo di Vigilanza e provvedere alla tempestiva attribuzione di tale incarico ad un differente professionista.

Parimenti, una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini il mancato svolgimento del proprio incarico per un periodo superiore a sei mesi, o la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra individuate.

Nel caso di dimissioni, l'Organismo di Vigilanza deve darne motivata comunicazione al CdA affinché questo provveda alla tempestiva nomina del sostituto.

6.2 REQUISITI

I requisiti sono sintetizzabili in:

- autonomia e indipendenza: mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati: detto requisito è assicurato, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di reporting direttamente al CdA;
- professionalità: è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità di azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per la Società.

6.3 FUNZIONI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza di Costruzioni Ruberto S.r.l. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs 231/2001 (i Reati);
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

All'Organismo è affidato, su un piano operativo, il compito di:

- verificare costantemente l'efficacia e l'effettività delle previsioni del Modello, con particolare riferimento ai Protocolli di controllo di cui alla Parte Speciale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Costruzioni Ruberto S.r.l., soprattutto nell'ambito delle attività sensibili alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione ai profili rilevantiai fini del D.Lgs. 231/2001;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- riferire periodicamente qualsiasi evento incidente sull'efficace attuazione del Modello.

Ai fini dello svolgimento dei compiti sopra indicati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'OdV;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

- c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo;
- d) disporre che i referenti aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati/e o le notizie loro richieste.

6.4 MODALITÀ E PERIODICITÀ DEL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza di Costruzioni Ruberto S.r.l. opera secondo due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa;
- la seconda, su base annuale, attraverso un rapporto scritto sulla propria attività.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Peraltro, l'Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni ogniqualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità e comunque deve trasmettere, con cadenza annuale, la sopracitata relazione di carattere informativo, avente ad oggetto:

1. l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Costruzioni Ruberto S.r.l. in termini di efficacia del Modello;
3. gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV.

7. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Tra i compiti dell'OdV vi è anche quello di indirizzare al management indicazioni relative a opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), con eventuali accorgimenti pensati ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 (ad es. rilevazione delle anomalie in particolari operazioni o pagamenti di corrispettivi che non risultino giustificati dall'economia della transazione nell'ottica di appurare se essi non nascondano poste extracontabili o ipotesi corruttive) e nell'ottica di rilevare l'esistenza di flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e tempestivamente comunicate all'OdV.

Inoltre, considerato che la Società si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile.

8. FLUSSI INFORMATIVI VERSO GLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO

8.1 OBBLIGHI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto disciplina, mediante l'articolo 6, comma 2, lettera d), che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano "prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" degli stessi.

In tal senso l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerge una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza su eventuali comportamenti non conformi alle disposizioni contenute nel Modello, così come su ogni altra segnalazione anche proveniente da terzi, riferite all'attuazione del Modello, rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti anche dal codice civile.

Gli obblighi informativi sono concepiti come strumenti che consentono all'Organismo stesso di vigilare concretamente sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché di accertare a posteriori le cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, migliorando le proprie attività di pianificazione dei controlli.

L'assolvimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può conseguentemente dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Costruzioni Ruberto S.r.l., al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente: un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV (segnalazioniOdV_RubertoCostruzioni@gmail.com).

8.2 DISCIPLINA DEL "WHISTLEBLOWING": GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Legge n. 179, 30 novembre 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha introdotto il sistema del c.d. "Whistleblowing", volto alla tutela del dipendente e del collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

In particolare, il provvedimento ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilendo che i Modelli adottati dagli enti debbano ora prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 (apicali o sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, 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;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato [...] sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Alla luce di quanto sopra, i destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Società, ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare una violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni (cd. "**Segnalazioni**").

Le modalità di trasmissione delle segnalazioni devono garantire la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti nelle attività di gestione della segnalazione, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società ha l'obbligo di adottare tutte le misure idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante, ove conosciuto, per ottenere

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, dà immediata comunicazione per iscritto al CdA per la valutazione circa l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte del CdA della Società, dà immediata comunicazione al Collegio Sindacale.

8.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione e/o report inviato all'Organismo di Vigilanza è conservato da quest'ultimo nelle modalità ritenute più opportune per un periodo di anni 5.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: all'efficacia del Modello 231 stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

9.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le procedure interne previste dal presente Modello costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dalla effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo non doveroso ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

La Società ha altresì definito un sistema sanzionatorio rivolto a collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee misure di carattere contrattuale/negoziiale (es. risoluzione del contratto, ecc.).

Nella individuazione del tipo e dell'entità di ciascuna delle sanzioni, da determinarsi in proporzione alla gravità delle condotte indebite, si terrà comunque conto dei seguenti parametri di valutazione generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa), intensità del comportamento doloso o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del comportamento colposo, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- mansioni del lavoratore e livello di responsabilità gerarchica e tecnica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti rilevanti sotto il profilo disciplinare del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge (recidiva);
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi che abbiano concorso nel determinare la condotta indebita e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la medesima;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato conseguito alla condotta indebita ed entità del danno eventualmente cagionato alla Società, anche quale conseguenza dell'eventuale applicazione delle correlative sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001;
- ogni altra particolare circostanza che accompagni l'illecito disciplinare in cui consiste la condotta indebita.

9.2 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI

Il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e, in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti, costituirà altresì codice disciplinare.

I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute e ad uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta. Fermo il diritto al risarcimento del danno, l'eventuale inadempimento a tali obblighi sarà sanzionato disciplinamente nel rispetto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/1970 nonché del CCNL applicato.

A titolo esemplificativo:

1. potrà incorrere nel provvedimento del **RICHIAMO VERBALE** o **AMMONIZIONE SCRITTA** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’O.d.V. delle informazioni prescritte, ecc.) e/o dal Codice Etico o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
2. potrà essere inflitto il provvedimento della **MULTA** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello e/o dal Codice Etico o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società. Il provvedimento della **MULTA** verrà altresì inflitto laddove il lavoratore (i) effettui, con colpa grave, false o infondate segnalazioni inerenti presunte violazioni del Modello o del Codice Etico ovvero (ii) violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell’identità del segnalante;
3. potrà incorrere nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** il lavoratore che nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all’interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l’integrità dell’azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall’inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società. Il provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** verrà altresì inflitto laddove il lavoratore (i) effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico ovvero (ii) violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell’identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsivoglia altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

4. potrà incorrere nel provvedimento del **LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività e nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la commissione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio. Il provvedimento del **LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO** sarà altresì inflitto laddove il lavoratore (i) sottragga, distrugga o alteri documentazione ovvero impedisca il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione all'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse ovvero (ii) risulti recidivo nella trasmissione di segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.
5. potrà incorrere nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento paleamente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

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

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- dell'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per la Società e per

tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;

- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI TERZI

La Società si impegna a divulgare, nelle modalità che riterrà opportune, il Codice Etico nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale, collaboratori, consulenti, nonché di tutti gli altri soggetti terzi con cui intrattenga rapporti di affari.

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte delle terze parti potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, l'applicazione di penali ovvero, nei casi più gravi, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e del Codice Etico da parte del terzo contraente, richiedano l'assunzione di un impegno, da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo, ad astenersi da comportamenti in violazione alle previsioni del Decreto e del Codice Etico e/o idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore avente i medesimi contenuti della clausola di cui sopra.

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

10.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Costruzioni Ruberto S.r.l. garantire corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire.

Il sistema di informazione e formazione è monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso, nonché in occasione di eventuali relativi aggiornamenti.

A tal fine, la Società si impegna a rendere disponibile, in formato cartaceo/elettronico, presso la segreteria di direzione, la versione aggiornata di tutta la documentazione inherente il sistema implementato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre il Codice Etico è pubblicato sul sito internet della Società e il Modello, nella sua versione integrale, è oggetto di affissione pubblica nella apposita bacheca aziendale ed è oggetto dell'attività di formazione descritta nel paragrafo successivo.

Sarà di converso cura dell'OdV informare in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento al fine di valutare la necessità di prevederemomenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione delle specifiche prassi gestionali applicate dalla Società alle c.d. "attività sensibili".

11. VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società, con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo, sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.