
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Parte Generale	Ed. 1	Rev. 5	del 21 aprile 2021
Redatta: SSGI	Verificata: RSGI	Approvata: DG	

Il presente documento è di proprietà e di uso esclusivo della società Scala Virgilio & Figli S.p.A.; esso non può essere copiato o riprodotto per alcun motivo e con nessuna modalità, senza l'autorizzazione della società.

SOMMARIO

TERMINI E DEFINIZIONI	4
ABBREVIAZIONI	4
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231	6
1.1 RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA – ASPETTI GENERALI E SOGGETTI DESTINATARI	6
1.2 REATI PRESUPPOSTO	7
1.3 IMPIANTO SANZIONATORIO	14
1.4 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	16
2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SCALA VIRGILIO & FIGLI S.P.A.	17
2.1 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E OGGETTO SOCIALE.....	17
2.2 GLI ORGANI SOCIALI	19
2.3 SISTEMI GESTIONALI ESISTENTI	19
3 L'ADOZIONE DEL MODELLO IN SCALA VIRGILIO & FIGLI S.P.A.	20
3.1 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	20
3.2 PRINCIPI BASE DEL MODELLO.....	21
3.3 STRUTTURA DEL MODELLO.....	22
3.4 APPROVAZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO.....	24
3.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	24
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	25
4.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
4.2 REQUISITI SOGGETTIVI E CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ	25
4.3 CAUSE DI CESSAZIONE DALL'INCARICO.....	26
4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	27
4.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	29
4.6 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	32
5 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE	32
5.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO	32
5.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE	32
5.3 INFORMATIVA AI COLLABORATORI	33
6 SISTEMA SANZIONATORIO	33
6.1 PRINCIPI GENERALI	33
6.2 SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI	35

6.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI E PROCURATORI SPECIALI.....	37
6.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI SOCI IN AFFARI	37
6.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE.....	38

TERMINI E DEFINIZIONI

Scala Virgilio & Figli SpA o Società: Scala Virgilio & Figli SpA, con sede legale in Via Antonio Gramsci 108, 52025 Montevarchi (AR).

Attività a rischio: le attività di Scala Virgilio & Figli SpA esposte al rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

Codice Etico: Codice Etico adottato da Scala Virgilio & Figli SpA.

Collaboratori: i collaboratori, i consulenti, gli associati e tutti gli altri soggetti che in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato, agiscono in nome e per conto di Scala Virgilio & Figli SpA.

Decreto Legislativo 231/2001: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231 “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 200 n.300” e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari: i soggetti ai quali è rivolto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai quali verrà consegnata copia dello stesso.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Scala Virgilio & Figli SpA.

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall’art. 6 comma 3 D.Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o OdV: Organismo della Società, in possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, oltre che di curarne l’aggiornamento.

Organi Sociali: l’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Scala Virgilio & Figli SpA.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, come definita dal Codice Penale (Artt. 357, 358 e 359); vi si ricomprendono i pubblici ufficiali, gli incaricati di pubblico ufficio servizio ed i soggetti esercenti un servizio di pubblica necessità.

Reati: le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

ABBREVIAZIONI

DG Direzione Generale

DL Datore di Lavoro

DDLL Direzione Lavori

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti delle Imprese Edili ed Affini
SPT	<i>Social Performance Team</i>
RSPP	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
ASPP	Assistente del Servizio Prevenzione e Protezione
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
RLRS	Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (SA8000)
RSGRS	Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
RSGI	Responsabile Sistema di Gestione Integrato
ASGI	Assistente Sistema di Gestione Integrato
SGA	Sistema di Gestione Ambientale
SGQ	Sistema di Gestione della Qualità
SGRS	Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
SGSS	Sistema di Gestione Salute e Sicurezza
SGI	Sistema di Gestione Integrato
OdV	Organismo di Vigilanza
AMM	Amministrazione
COM	Direzione Commerciale e ufficio gare
UA	Ufficio Acquisti
DT	Direttore Tecnico
ADT	Assistente alla Direzione Tecnica
PPS	Funzione Produzione, progettazione e sviluppo
RTC	Responsabile Tecnico di Cantiere
TDC	Tecnico di Cantiere
MOM	Funzione Magazzino e Officina Manutenzioni
RdF	Responsabile di Funzione
NC	Non Conformità
AC	Azione Correttiva

AP	Azione Preventiva
VII	Verifica Ispettiva Interna
MSGI-	Manuale del Sistema di Gestione Integrato
PCD	Procedura Gestione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001
PG	Procedura Gestionale del Sistema di Gestione Integrato
MD-	Modulo di registrazione del Sistema di Gestione Integrato
IS	Istruzione Operativa del Sistema di Gestione Integrato
DVR	Documento di valutazione di Rischi
DUVRI	Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza
PSC	Piano di Sicurezza e Coordinamento
POS	Piano Operativo di Sicurezza
DPI	Dispositivi di Protezione Individuale

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231

1.1 Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica – Aspetti generali e soggetti destinatari

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, 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 “, costituisce l’attuazione degli impegni assunti dall’Italia a livello comunitario ed internazionale nell’ambito della lotta alla corruzione internazionale.

Con tale Decreto, come anche successivamente integrato e modificato, è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche nonché di società ed associazioni prive di personalità giuridica, per reati commessi, nell’interesse o a vantaggio delle stesse:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione), nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società (Art.6 “Soggetti in posizione apicale”);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile

in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono (Art.7 "Soggetti sottoposti all'altrui direzione").

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge a quella dell'autore del reato e sussiste anche quando questi non è stato identificato o non è imputabile.

La società risponde sia che l'autore abbia commesso il reato con l'intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli per la stessa comunque vantaggioso; in quest'ultimo caso la responsabilità della società resta esclusa se risulta che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società; tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle stesse.

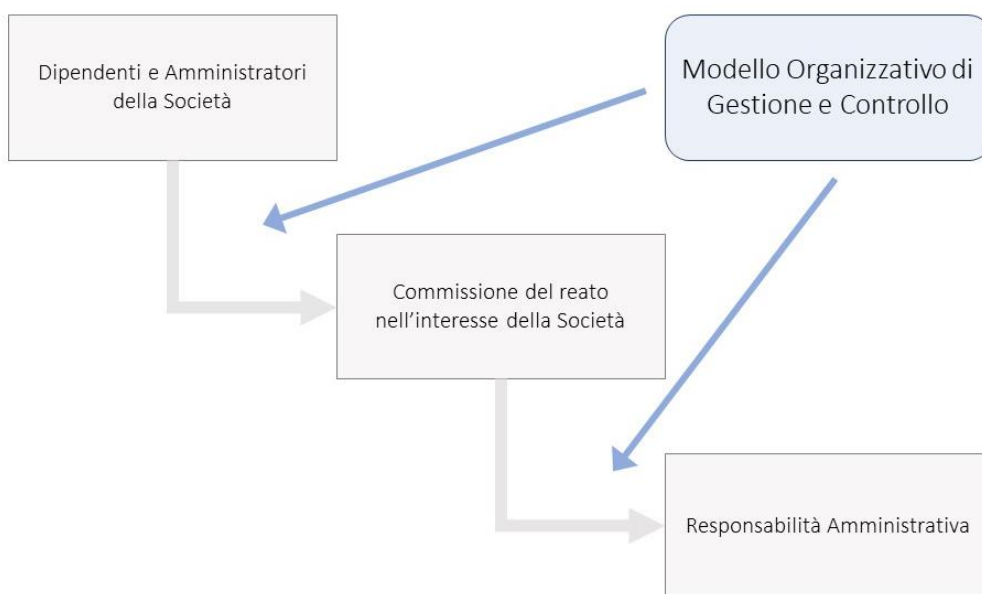


Figura 1: Schema della disciplina del Decreto Legislativo 231/2001

1.2 Reati presupposto

Attualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle Società (i cosiddetti "reati presupposto"), indicati negli Artt. 24, 25 e 26 del D.Lgs. 231/2001, sono i seguenti:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico (Art. 24 D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli del codice penale:
 - Malversazione a danno dello Stato (Art. 316 bis c.p.);

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316 ter c.p.);
- Truffa (Art. 640 c.2 n.1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica, se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico, del codice penale (Art. 640 ter c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli del codice penale:
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (Art. 615 ter c.p.)
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (Art.615 quater c.p.)
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art.615 quinquies c.p.)
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617 quater c.p.)
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire, od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617 quinquies c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (Art 635 bis c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635 ter c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635 quater c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (Art 635 quinquies c.p.)
 - Falsità in documenti informatici (Art. 491 bis c.p.)
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (Art.640 quinquies c.p.)
- **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli:
 - Delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta delle persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (Art.416 sesto comma c.p.)

- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (Art. 416 bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.)
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 D.P.R. 309/90)
- Associazione per delinquere (Art. 416 c.p.)
- Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407/2 lett. a c.p.p.)
- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25 D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli:
 - Corruzione per un atto d'ufficio (Art. 318 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (Art. 322, commi 1 e 3, del codice penale c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter, comma 1, c.p.)
 - Concussione (Art. 317 c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.)
 - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis. c.p.)
 - Peculato (Art. 314 e 316 c.p.)
 - Abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.).
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001)**, in relazione ai delitti di cui ai seguenti articoli del codice penale:
 - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (Art. 453 c.p.)
 - Alterazione di monete (Art. 454 c.p.)
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (Art. 460 c.p.)

- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (Art. 461 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (Art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (Art. 457 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (Art. 464 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (Art. 459 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (Art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.).
- **Delitti contro l'industria e il commercio (Art.25 bis.1 D.Lgs. 231/2001)**, per i delitti di cui agli articoli:
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.)
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 517-quater c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513 bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.)
- **Reati societari (Art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)**, in relazione ai reati in materia societaria previsti da:
 - False comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.)
 - Fatti di lieve entità (Art. 2621-bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (Art. 2622 c.c.)
 - Falso in prospetto (Art. 2623 c.c.)
 - Contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (Art. 2624 c.c.)
 - Delitto di impedito controllo (Art. 2625, secondo comma, c.c.)

-
- Formazione fittizia del capitale (Art. 2632 c.c.)
 - Indebita restituzione dei conferimenti (Art. 2626 c.c.)
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (Art. 2627 c.c.)
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (Art. 2628 c.c.)
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (Art. 2629 c.c.)
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (Art. 2633 c.c.)
 - Illecita influenza sull'assemblea (Art. 2636 c.c.)
 - Aggiotaggio (Art. 2637 c.c.)
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (Art. 2629-bis c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (Art. 2638, primo e secondo comma c.c.)
 - Corruzione tra privati (Art. 2635, terzo comma c.c.)
 - Istigazione alla corruzione tra privati (Art. 2635-bis c.c.)
 - **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art 25 quater D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.
 - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 583-bis del codice penale.
 - **Delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale (Art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001)**, per i delitti di cui agli articoli:
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Art. 600 c.p.),
 - Tratta di persone (Art.601 c.p.)
 - Acquisto e alienazione di schiavi (Art. 602 c.p.)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603-bis c.p.)
 - Prostituzione minorile (Art. 600 bis c.p.)
 - Pornografia minorile (Art. 600 ter c.p.)
 - Pornografia virtuale (Art. 600 quater-1 c.p.)
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (Art.600 quinquies c.p.)

- Detenzione di materiale pornografico (Art. 600 quater c.p.)
- Adescamento di minorenni (Art. 609-undecies c.p.).
- **Abusi di mercato (Art 25 sexies D.Lgs. 231/2001)** in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies D.Lgs. 231/2001)**, in relazione ai seguenti reati:
 - Omicidio colposo (Art. 589 c.p.)
 - Lesioni colpose gravi e gravissime (Art. 590/3 c.p.)
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies D.Lgs. 231/2001)**, in relazione ai reati di cui agli articoli
 - Ricettazione (Art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (Art. 648-bis c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 648-ter c.p.)
 - Autoriciclaggio (Art. 648-ter.1 c.p.)
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941 n. 633.
- **Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art.25 decies D.Lgs. 231/2001)**, in relazione all'Art. 377-bis c.p.
- **Reati ambientali (Art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei reati previsti dagli articoli:
 - Inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.)
 - Disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.)
 - Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.)
 - Circostanze aggravanti (Art. 452-octies c.p.)
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.)
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis c.p.)

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (Art. 256 D.Lgs. 152/06)
- Bonifica dei siti (Art. articolo 257 D.Lgs. 152/06)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258 D.Lgs. 152/06)
- Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 D.Lgs. 152/06)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260 comma 1 D.Lgs. 152/2006)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (Art. 260 comma 2 D.Lgs. 152/2006)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (Art. 260 bis comma 6, comma 7 e comma 8 D.Lgs. 152/2006);
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie di animali e vegetali in via di estinzione (Art. 1 Legge 07/02/1992 n. 150)
- Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (Art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006)
- Misure a tutela dell'ozono (Legge 549/93 art. 3 comma 6)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/2007 art. 8 comma 1 e 2)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/2007 art. 9 comma 1 e 2)
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli:
 - Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (Art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- **Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654.

- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001)**, in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401.
- **Reati tributari (Art. 25quinquiesdecies)** in relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74
- **Contrabbando (Art. 25sexiesdecies)** in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43
- **I reati transazionali previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla Legge 146/2006** recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15 /11/2000 ed il 31/05/2001”.

1.3 Impianto sanzionatorio

Le sanzioni applicabili alla società nelle ipotesi di commissione di un reato per il quale è prevista l’applicazione della normativa in oggetto da parte di un soggetto facente capo alla società medesima, sono di natura pecuniaria ed interdittiva e comprendono anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

La finalità principale dell’impianto sanzionatorio e dei criteri di commisurazione delle pene è quella di rendere diseconomiche quelle condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione di reati a vantaggio o nell’interesse della società.

Le sanzioni pecuniarie (Artt. 10 e 11 del Decreto 231/2001) hanno natura amministrativa e sono sempre applicate, unitamente alla confisca, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

Le sanzioni pecuniarie sono commisurate sulla base dei seguenti criteri:

- le quote sono determinate in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;
- ad ogni singola quota è attribuito un valore compreso tra un minimo di € 258,22 ed un massimo di € 1.549,37, determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Le sanzioni pecuniarie possono quindi variare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili fino alla metà – art. 12 del Decreto) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto dei seguenti parametri:

- gravità del fatto;
- responsabilità dell’Ente;

- attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive (Artt. 9 comma 2 e 13 del Decreto 231/2001) si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato; hanno pertanto ad oggetto la specifica attività alle quali si riferisce l'illecito della persona giuridica, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima (Art.14 del Decreto 231/2001).

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- 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, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In caso di pluralità di reati, si applica la sanzione interdittiva prevista per quello più grave; la durata delle sanzioni interdittive è temporanea (da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni).

L'interdizione diventa definitiva (Art. 16 del Decreto 231/2001) nel caso che si rilevi un profitto di rilevante entità e la reiterazione del reato per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Inoltre, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società ed il concreto pericolo di reiterazione del reato, le sanzioni interdittive sono applicabili dal giudice anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero; analogamente sono applicabili dal giudice il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca ed il sequestro conservativo nel caso di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese, giustizia, sanzione pecuniaria)

Le sanzioni interdittive non trovano applicazione nel caso di profitto di irrilevante entità e di reato commesso nel prevalente interesse della persona fisica responsabile del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna (Art. 18 del Decreto 231/2001) è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La *confisca* (Art. 19 del Decreto 231/2001) è sempre disposta dall'autorità Giudiziaria con la sentenza di condanna ed ha ad oggetto il prezzo o il profitto generato dal reato, ad esclusione di quella parte che può essere restituita al danneggiato.

Qualora non sia possibile confiscare il prodotto o il profitto del reato, sono sottoposte a confisca somme di danaro, beni od altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.4 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Ai sensi dell'Art. 6 del D. Lgs.231/2001, la persona giuridica non incorre in responsabilità, qualora, tra l'altro *"l'organo dirigente 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"*.

Secondo il Legislatore quindi, la responsabilità della società (Ente) è legata alla mancata osservanza di regole di organizzazione, previamente definite ed adottate, la cui corretta applicazione consente di ridurre, fino ad escluderlo, il rischio di commissione dei reati.

Più in particolare, nelle ipotesi di reato commesso da soggetto in posizione apicale, il Decreto 231/2001 esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che (Art. 6):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

Il Modello dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi 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 di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione ed efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato da parte di persone soggette all'altrui direzione o vigilanza, esclude la responsabilità dell'Ente per inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In ragione della natura e delle dimensioni dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (Art. 7 comma 3 del Decreto 231/2001).

L'attuazione efficace del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Qualora adottato dopo la commissione del reato, il Modello può spiegare la propria efficacia se:

- adottato prima del dibattimento di primo grado, il Modello può concorrere ad evitare all'ente l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (Art. 17, lett. b), nonché una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (Art.12 comma 2, lett. b e comma 3);
- adottato dopo la sentenza di condanna già emessa, può comportare la conversione delle sanzioni interdittive ex Art. 78, a condizione che se ne documenti l'adozione entro 20 giorni dalla notifica della sentenza.

L'adozione del Modello, preventiva o successiva alla commissione del reato, può quindi avere effetti sia sulla concreta applicazione che sulla natura delle sanzioni.

2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SCALA VIRGILIO & FIGLI S.P.A.

2.1 Presentazione della Società e oggetto sociale

L'azienda è nata nel 1945 con intervento di rilevazione di altra Impresa, all'epoca Fiduciaria delle Ferrovie dello Stato (FS); ha operato fin dalla sua costituzione nel settore dei lavori all'armamento ferroviario e ne ha seguito lo sviluppo tecnologico quanto ad investimenti in attrezzature e macchinari.

Negli anni '80 ha effettuato rilevanti investimenti nel settore della manutenzione sistematica del binario ed ha altresì potenziato la propria capacità produttiva nel settore dei lavori di rinnovamento del binario con contemporaneo risanamento della massiciata; ha correlativamente conseguito iscrizioni di significativa importanza all'Albo Nazionale Costruttori e successivamente corrispondenti attestazioni SOA.

Nel più recente passato, la Scala Virgilio & Figli S.p.A. è venuta ad orientare la propria attività essenzialmente sui lavori di costruzione a nuovo dei binari nonché di modifica e di adeguamento degli impianti di stazione (costruzione del binario su nuovi tracciati e posa di scambi), anche eseguendo in affidamento da *General Contractor* lavori di realizzazione dell'armamento ferroviario per linee AV.

L'esigenza del Committente principale, di assegnare contratti c. d. "chiavi in mano" ha favorito la costituzione di Consorzi ed Associazioni Temporanee di Imprese sia con Imprese del settore dell'armamento ferroviario che di altri settori quali opere civili ed impianti tecnologici, cui la Società ha partecipato e partecipa sia come mandante che come mandataria.

Ha conseguito fin dal gennaio 2002 l'iscrizione al Sistema di Qualificazione Imprese Armamento Ferroviario istituito da RFI S.p.A. ai sensi del D.L. 158/95, per la categoria LAR 001 "Interventi di manutenzione all'armamento ferroviario" e per la categoria LAR003 "interventi di costruzione di armamento ferroviario".

Attraverso i più recenti investimenti in attrezzature e macchinari la Società ha potenziato la propria capacità produttiva nell'ambito dei lavori di manutenzione all'armamento.

Fin dagli anni '50, la Scala Virgilio & Figli S.p.A. ha altresì sviluppato il settore edile delle manutenzioni alla sottostruttura ferroviaria (corpo stradale, rilevati e ponti) ed ai fabbricati di stazione e di linea.

Nel giugno 2009 ha conseguito l'iscrizione al Sistema di Qualificazione Imprese per "Esecuzione di lavori di opere civili alla sede ferroviaria su linee in esercizio" istituito da RFI S.p.A. ai sensi del D.L. 158/95.

In base al vigente Statuto, la Società ha per oggetto le seguenti attività:

- Costruzioni edili, stradali e ferroviarie in genere anche tramite l'assunzione di appalti e subappalti ed in particolare:
 - Fornitura di materiali e locazione, noleggio e affidamento a terzi di macchine operatrici e impianti nel settore delle costruzioni edili, stradali e ferroviarie;
 - Servizi ferroviari connessi alla manipolazione di materiali e merci;
 - Lavori in terra, demolizioni, sterri, opere connesse in muratura e cemento armato;
 - Costruzioni, pavimentazioni e rilevati stradali e aeroportuali;
 - Costruzione, ricostruzione, rinnovamento, risanamento, riparazione, manutenzione e lavorazioni speciali del binario e dell'armamento di linee ferroviarie e simili e delle opere connesse e accessorie, anche con impiego di macchine operatrici pure ad alta tecnologia;
 - Costruzione di opere murarie relative a complessi per la produzione e la distribuzione dell'energia;
 - Costruzione, demolizione e ricostruzione, ristrutturazione, restauro, riparazione e manutenzione di edifici civili e rurali, monumentali, industriali e commerciali, dei loro impianti e delle opere connesse ed accessorie;

- L'acquisizione, la cessione, la locazione e la gestione di terreni agricoli, cave, aree fabbricabili ed immobili e di aziende agricole, industriali e commerciali.

In via strumentale, la Società può compiere, nei limiti e nel rispetto della normativa vigente al momento, tutte le operazioni di carattere finanziario, commerciale e industriale, mobiliare ed immobiliare, che saranno dall'organo competente ritenute necessarie e utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale, comprese la prestazione di fidejussioni, avalli, cauzioni e altre garanzie anche reali, pure nell'interesse e per obbligazioni di terzi e, nel rispetto delle modalità e nei limiti di legge, l'assunzione, la gestione e cessione di interessenze o partecipazioni in altre società o imprese

2.2 Gli organi sociali

L'Assemblea dei Soci: è convocata dal Consiglio di Amministrazione almeno una volta l'anno entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, mediante avviso trasmesso ai Soci, agli Amministratori e al Collegio Sindacale. L'Assemblea ordinaria e straordinaria, sia in prima che nelle successive convocazioni, si costituisce e delibera validamente con le maggioranze di legge, fatte salve le eccezioni previste dallo Statuto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione: l'amministrazione della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, composto da due a nove membri, eletti dall'Assemblea, che durano in carica tre anni e sono rieleggibili. Il Consiglio provvede alla nomina del Presidente e del Vicepresidente ed è investito dei più ampi ed illimitati poteri per la ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, ad esso sono conferite tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale. Al Presidente e agli Amministratori spettano la firma sociale e la rappresentanza legale. Il Consiglio di Amministrazione può nominare Direttori Generali e Procuratori Speciali

Il Collegio Sindacale: è eletto dall'Assemblea ed è composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti; vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla Società; esercita il controllo contabile.

2.3 Sistemi gestionali esistenti

La Società ha implementato, adottato e certificato da un organismo terzo (OdC) il seguente sistema di gestione Integrato:

- Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001
- Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001
- Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori conforme alla norma BS OHSAS 18001
- Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000

Nel rispetto del proprio SGI, la Società adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni adeguato alla propria complessità organizzativa.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

3 L'ADOZIONE DEL MODELLO IN SCALA VIRGILIO & FIGLI S.P.A.

3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Al fine di garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e di diffondere e promuovere obiettivi di integrità e trasparenza, la Società ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs.231/2001 e pertanto di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del citato Decreto 231/2001.

La considerazione che la Società intrattiene essenzialmente rapporti con enti pubblici, in particolare con Società del Gruppo Ferrovie dello Stato, a seguito di partecipazione a procedure pubbliche di appalto, ha confermato la decisione di implementare la normativa di cui al Decreto 231/2001.

Attraverso l'adozione e la diffusione del Modello, la Società persegue l'obiettivo di rendere consapevoli i potenziali autori del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della Società, anche quando l'illecito sembrerebbe portare un vantaggio alla stessa e di monitorare le attività sensibili per prevenire la commissione del reato ed eventualmente, se necessario, adottare misure per rafforzare il sistema di controllo interno, mediante la modifica di procedure, livelli autorizzativi o sistemi di supporto.

Prioritario è altresì l'intento di tutelare l'immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei committenti pubblici e privati e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Scala Virgilio & Figli S.p.A. secondo le indicazioni del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello si sostanzia in definitiva in un sistema organizzativo, basato sulla chiara attribuzione di responsabilità, sulla definizione dei rapporti gerarchici, sulla descrizione dei compiti e sulla previsione di controlli e sanzioni quali conseguenza della violazione delle norme definite ed adottate.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto disposto dall'Art.6 del Decreto 231/2001, che prevede il Modello quale espressione dell'Organo Dirigente della Società, previa istituzione dell'Organismo di Vigilanza, come organo monocratico, i cui membri sono in possesso di elevate competenze e professionalità, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello medesimo.

3.2 Principi base del Modello

Al fine di perseguire gli obiettivi illustrati, Scala Virgilio & Figli S.p.A. ha elaborato il presente Modello seguendo le fasi sotto indicate:

1. Adozione del Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001;
2. Identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi e dei livelli autorizzativi;
3. Verifica dei poteri autorizzativi e di firma nonché delle procedure manuali ed informatiche volte a regolare lo svolgimento delle attività;
4. Definizione di adeguati sistemi di controllo;
5. Adeguamento delle procedure organizzative esistenti e adozione, laddove necessario, di nuovi protocolli di formazione ed attuazione delle decisioni della Società;
6. Analisi del processo di gestione delle risorse finanziarie, tenendo conto che la corretta gestione di dette risorse assume rilevanza anche in relazione alla predisposizione dei presidi di controllo finalizzati ad evitare la commissione di varie fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
7. Individuazione di un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione e l'adeguatezza del Modello;
8. Previsione di un sistema di sanzioni disciplinari da applicare in caso di violazione del Modello;
9. Avvio di attività di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sul Modello, le procedure aziendali e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

I principi di base su cui si fondano i sistemi di controllo previsti dal Modello, sono i seguenti:

- Adesione al Codice Etico, in particolare per ciò che concerne i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Tracciabilità delle operazioni rilevanti, anche mediante adeguata archiviazione e tenuta documentale;
- Separazione delle funzioni (es. la funzione richiedente l'acquisto è diversa dalla funzione che provvede al pagamento);
- Requisiti di indipendenza, professionalità e autonomia dell'Organismo di Vigilanza;

- Obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole aree all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare la tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;
- Obbligo di documentazione dei controlli effettuati;
- Applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello.

3.3 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Scala Virgilio & Figli S.p.A. è si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La *Parte Generale*, costituita dal presente documento, illustra il contenuto e le finalità del D.Lgs. 231/2001, gli obiettivi ed i principi base del Modello, le modalità di adozione, diffusione e formazione sullo stesso, l'aggiornamento e l'applicazione dei contenuti del Modello, nonché i compiti dell'Organismo di Vigilanza ed il sistema disciplinare.

La *Parte Speciale* è invece costituita dal sistema delle procedure elaborate ed emesse sulla base della mappatura delle aree di rischio. L'analisi del rischio –reato è stata condotta analizzando i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 e le aree, processi e attività aziendali potenzialmente a rischio per la fattispecie analizzata.

In ragione dell'attività aziendale, sono state ritenute rilevanti ovvero non trascurabili o significative le fattispecie di reato di cui agli Artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 quinquiesdecies e 25 sexiesdecies del Decreto Legislativo 231/2001, ovvero:

- *Reati attinenti all'indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o di un Ente pubblico o finalizzata al conseguimento di erogazioni pubbliche, nonché frode informatica ai danni dello Stato o di un Ente Pubblico (Art. 24).* Le aree aziendali che presentano maggiori fattori di rischio sono il settore finanziario, oltre a quello degli investimenti ambientali, nella produzione e nella ricerca ed innovazione tecnologica.
- *Reati attinenti ai delitti informatici ed al trattamento illecito dei dati (Art. 24 bis).*
- *Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter).* In relazione a tali reati le attività aziendali che si presentano a rischio riguardano i rapporti con soggetti terzi, in particolare i contratti di acquisto o di vendita, transazioni finanziarie, investimenti, creazione di associazioni finalizzate alla partecipazione a gare.

- *Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità in corruzione (Art. 25)*. Le attività ove maggiore si presenta il rischio dei reati riguardano gli appalti, la gestione finanziaria, l'erogazione di servizi nonché le attività funzionalmente connesse con l'esercizio della funzione pubblica o del pubblico servizio.
- *Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis.1)*. Le attività aziendali maggiormente a rischio riguardano i rapporti con soggetti terzi, in particolare fornitori e partner commerciali e concorrenti.
- *Reati societari (Art. 25-ter)*
- *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater)*
- *Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)*. Le aree aziendali maggiormente a rischio sono quelle funzionalmente connesse con l'assunzione e gestione del personale (retribuzione, contrattazione collettiva e diritti sindacali, orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria e ferie) ed alla gestione della salute e sicurezza dei lavoratori
- *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (Art. 25 septies)*. Le aree aziendali maggiormente coinvolte sono quelle relative alla gestione della salute e sicurezza dei lavoratori.
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies)*. Le attività aziendali a rischio sono soprattutto l'amministrazione, l'area commerciale e la direzione acquisti e riguardano in particolare i contratti con soggetti terzi, le transazioni finanziarie, gli investimenti e le sponsorizzazioni.
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies)*.
- *Invito a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies)*. L'attività aziendale a rischio riguarda i rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari.
- *Reati ambientali (Art. 25 undecies)*. Le aree a rischio si identificano con quelle deputate alla gestione degli scarichi idrici, delle emissioni atmosferiche, della gestione dei rifiuti, oltre a quelle che si occupano della costruzione e gestione e manutenzione di infrastrutture che possono avere impatti sulla biodiversità.
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies)*. Le aree aziendali a rischio sono quelle relative alla selezione, assunzione e gestione del personale.
- *Reati tributati (Art. 25 quinquiesdecies)* con particolare riferimento all'area amministrativa e contabile

- *Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies)* con particolare riferimento all'area approvvigionamento
- *I reati transazionali previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla Legge 146/2006*

Sono state invece ritenute difficilmente ipotizzabili in concreto quindi trascurabili le fattispecie di reato di cui agli artt. 25 bis (con l'eccezione del reato di introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi ex art. 474 c.p. valutato come non trascurabile), 25 quarter.1, 25 sexies, 25 terdecies, 25 quaterdecies del Decreto Legislativo 231/2001, ovvero:

- Reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito ed in valori di bollo;
- Reati di mutilazione genitale femminile;
- Reati di abuso di mercato;
- Razzismo e xenofobia
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Il modello si integra con i contenuti del *Codice Etico* adottato da Scala Virgilio & Figli S.p.A..

3.4 Approvazione ed adozione del Modello

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto disposto dall'Art. 6 del Decreto, che prevede il Modello quale espressione dell'Organo Dirigente della Società.

L'adozione è avvenuta previa istituzione dell'Organismo di Vigilanza, a struttura monocratica costituito da un membro esterno individuato in ragione di elevate competenze e professionalità, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello medesimo.

3.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

Ai sensi del citato Art. 6 del D. Lgs. 231/2001, poiché è compito dell'organo dirigente oltre che adottare anche efficacemente attuare il Modello, il Consiglio di Amministrazione dovrà, sempre con propria delibera, provvedere alle successive modifiche e/o integrazioni del Modello medesimo, previa acquisizione del parere dell'Organismo di Vigilanza, che può comunque sempre suggerire varianti migliorative.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere all'aggiornamento del Modello nei casi di seguito indicati:

- Variazione delle norme applicabili;

- Sviluppo di nuove attività se, previamente mappate, siano ritenute a rischio di commissione di reati e pertanto debbano essere regolamentate per mezzo di apposite procedure che incidono sulla struttura del Modello;
- Modifica di funzioni, poteri e struttura dell'Organismo di Vigilanza;
- Modifica del sistema sanzionatorio.

Qualora debbano essere apportate modifiche e/o integrazioni che non modificano la struttura del Modello, come variazioni di denominazione delle funzioni/aree aziendali, modifica e/o aggiornamento di procedure aziendali, spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione provvedere in merito all'adozione.

Il Servizio Sistema Gestione Integrato aziendale (Qualità, Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale), sulla base delle indicazioni/raccomandazioni dell'Organismo di Vigilanza, è responsabile per la predisposizione e l'aggiornamento delle mappe di aree a rischio e delle relative procedure.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'Art.6 lett. b) del D. Lgs. 231/2001, costituisce un'esimente dalla responsabilità della Società l'aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento "ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

La Scala Virgilio & Figli S.p.A. ha definito il proprio Organismo di Vigilanza composizione monocratica attualmente nominato nella persona dell'Avv. *Caterina Suchan*.

Nell'espletamento della sua attività, l'OdV può avvalersi della collaborazione e del supporto sia delle altre funzioni interne che di consulenti esterni.

Il Consiglio di Amministrazione, in virtù dei doveri ex Art. 2381 cc, relativo alla cura e verifica dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo della Società, ha provveduto alla nomina dell'OdV con propria delibera motivata e vigilerà sul suo operato e sulla permanenza dei requisiti soggettivi che ne hanno consentito la nomina.

4.2 Requisiti soggettivi e cause di incompatibilità

Il Consiglio di Amministrazione della Scala Virgilio & Figli S.p.A. individua i membri dell'OdV nel rispetto dei seguenti requisiti soggettivi:

- Autonomia ed indipendenza: l'OdV non deve subire alcun condizionamento nell'espletamento della sua attività; pertanto deve essere posto nella più alta posizione gerarchica, dipendendo esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione al quale si rapporta per ciò che concerne il suo operato.

- Qualora nominato un membro interno, è esclusa l'attribuzione di compiti operativi, al fine di evitare di compromettere l'obiettività di giudizio al momento della verifica del comportamento di soggetti interni/esterni alla Società.
- Professionalità e onorabilità: l'OdV deve essere nel suo complesso dotato di adeguate competenze di natura giuridica, aziendalistica, tecnica e di organizzazione per svolgere al meglio l'attività ispettiva e di vigilanza.
- L'OdV deve essere costituito da membri onorabili e lontani da ogni posizione di conflittualità.
- Continuità dell'azione di vigilanza: l'OdV è l'organismo che si dedica in maniera continuativa alla vigilanza del Modello.

Quanto alle cause di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione verifica la sussistenza e permanenza delle seguenti condizioni nei confronti dei membri dell'OdV:

- non devono essere componenti del Consiglio di Amministrazione, né avere rapporti di coniugio, parentela o affinità con i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con la Società, poiché ciò potrebbe pregiudicare l'autonomia e l'indipendenza del loro operato;
- non devono aver riportato una condanna anche non definitiva per uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.

Qualora i membri dell'OdV incorrano in una delle suindicate situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità; qualora detto termine trascorra senza che detta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

4.3 Cause di cessazione dall'incarico

L'OdV resta in carica per tre anni e comunque per la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

I membri dell'OdV possono recedere in ogni momento dall'incarico.

La revoca dei membri dell'OdV spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, che può esercitarla solo per giusta causa ovvero nei seguenti casi:

- interdizione o inabilitazione ovvero grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a sei mesi,

- attribuzioni di funzioni e responsabilità operative ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità dell'azione di controllo;
- sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 ovvero un procedimento penale concluso con l'applicazione della pena su richiesta delle parti, ove dagli atti risulti omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'Art. 6 comma 1 lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna a carico dei componenti l'OdV per avere personalmente commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna a carico dei componenti l'OdV a una pena che comporta l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche delle imprese.

4.4 Funzioni e poteri dell'OdV

Sono attribuite all'OdV le seguenti funzioni:

- analisi dell'adeguatezza del Modello a prevenire i reati di interesse del Decreto Legislativo 231/2001;
- vigilanza sull'effettività del Modello, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verifica della permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello;
- controllo dell'aggiornamento del Modello, a seguito di correzioni o adeguamento per intervenute modifiche normative, della struttura aziendale o delle attività svolte.

Sono strumentali all'esercizio delle funzioni sopra richiamate le seguenti attività:

- esecuzione periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di verifiche su singole operazioni o atti con l'aiuto dei responsabili delle funzioni aziendali interessate;
- esecuzione periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo;
- monitoraggio costante dell'evoluzione dell'organizzazione aziendale, allo scopo di aggiornare la mappa delle aree a rischio;
- acquisizione dai responsabili delle aree a rischio delle informazioni rilevanti ai fini di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello;
- richiesta ai responsabili delle aree a rischio reato delle informazioni ritenute rilevanti ai fini della verifica di effettività ed adeguatezza del Modello,

- raccolta di segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - criticità delle misure previste dal Modello;
 - violazione delle stesse;
 - qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- raccolta e conservazione in archivio dedicato:
 - della documentazione aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello;
 - delle informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - della documentazione di registrazione della propria attività;
 - della documentazione relativa agli incontri con gli organi societari;
- verifica in merito alla capacità dei responsabili di funzione (RdF) di assicurare la conoscenza e l'osservanza da parte dei dipendenti delle procedure o di eventuali disposizioni di interesse della funzione, nonché la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D. Lgs. 231/2001;
- indicazioni alle funzioni aziendali interessate per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, qualora necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitoraggio delle disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello;
- programmazione di periodici incontri con i responsabili di funzione (RdF) interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
- presentazione, se necessario, di proposte scritte di adeguamento del Modello al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione e verifica dell'attuazione delle proposte;
- accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini della verifica di adeguatezza e rispetto del Modello.

Le attività poste in essere dall'OdV non sono soggette a controllo da parte di altro organo societario; la funzione interessata è tuttavia tenuta a svolgere un'attività di verifica dell'adeguatezza dell'intervento, in quanto è della Società la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV, per poter svolgere le proprie funzioni dispone di adeguate risorse finanziarie ed ha la facoltà di avvalersi delle strutture aziendali presenti; pur mantenendo la titolarità delle attività svolte, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni.

L'OdV provvederà a formulare un regolamento delle proprie attività al fine della definizione delle cadenze temporali dei controlli, dell'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, della calendarizzazione dell'attività, della verbalizzazione delle riunioni, etc.).

4.5 Flussi informativi verso l'OdV

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è alimentata dalle informazioni che le funzioni aziendali devono fornire all'OdV, in conformità a quanto previsto dall'art.6 /2 lett. d) del Decreto.

Si ha un'attività di report verso l'Organismo di Vigilanza (OdV) da parte della Direzione Generale e del Consiglio di Amministrazione e dei referenti delle diverse aree aziendali (responsabili di funzione) nonché le comunicazioni motivate verso l'OdV da parte di chiunque vi abbia interesse.

Sussiste un obbligo di informazione da parte dei Responsabili di Funzione (RdF) nei confronti dell'OdV ogni qualvolta si rilevino:

- comunicazioni di provvedimenti e/o notizie o comunque l'avvio di procedimenti da parte di organi di Polizia Giudiziaria o da parte di qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- fatti e/o notizie relativi ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico e comunque comportamenti che possano far sorgere il sospetto di commissione di un atto illecito;
- contestazioni della violazione di norme sulla sicurezza;
- contestazioni della violazione di norme in materia ambientale;
- contestazione della violazione delle norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali nonché in materia di imposte tasse;
- contestazioni in materia di trattamento dati personali (privacy),
- eventuali procedimenti disciplinari svolti e sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali provvedimenti e relative motivazioni.

I Responsabili di Funzione (RdF) devono attestare e dare informativa circa il livello di attuazione del modello, il rispetto dei principi di controllo e comportamento stabiliti dal modello, le eventuali criticità nei progetti e

nelle attività da loro gestite, le variazioni intervenute nelle procedure, la corretta attuazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dei Piani Operativi di Sicurezza (POS).

La DG, per il tramite di RSGL, deve comunicare periodicamente, con la frequenza stabilita dall'attività stessa oggetto di comunicazione, le seguenti:

- verbali di riunione del Consiglio di Amministrazione;
- relazioni del Collegio Sindacale;
- aggiornamento delle qualifiche (RFI), delle attestazioni (SOA) e dei certificati comprovanti il possesso di un sistema di gestione conforme alle normative ed agli standard di riferimento
- i documenti di riesame della DG sul SGL all'interno del quale sono inclusi la pianificazione delle attività per il miglioramento delle performance aziendali in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza dei lavoratori, di formazione e di comunicazione, nonché il monitoraggio e l'esito delle medesime attività pianificate nei precedenti riesami della direzione. Si precisa che all'interno di tali documenti devono inoltre essere inclusi informazioni circa l'andamento degli indicatori prestazionali in materia di qualità, ambiente salute e sicurezza e responsabilità sociale (come ad esempio il livello di incidentalità sui luoghi di lavoro, le prestazioni dei processi, le prestazioni ambientali etc.)

Devono altresì essere comunicate periodicamente da parte del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGL):

- le risultanze dell'attività di controllo posta in essere sul MOG, anche con riferimento alla attività di verifiche ispettive interne condotte;
- con periodicità di norma semestrale le non conformità rilevate nell'implementazione e attuazione dei sistemi gestionali aziendali (qualità, ambiente, sicurezza, responsabilità sociale) che rilevino ai fini della violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico o comunque che possano dare luogo a eventi che potrebbero determinare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Devono inoltre essere trasmesse all'OdV tutte quelle informative che, prive del carattere della periodicità di cui sopra, presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come a titolo esemplificativo:

- informazioni relative alla partecipazione alle gare di appalto cui la società partecipi in proprio o in raggruppamento temporaneo (ATI o RTI) nonché tutte le circostanze nelle quali la stessa abbia dato la disponibilità per essere indicata nella terna dei subappaltatori secondo quanto disposto dall'art. 105 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.;
- nuova emissione e/o aggiornamento del Documento di Valutazione Rischi ex D.Lgs. 81/2008;
- l'adozione di nuove procedure e istruzioni operative o la modifica di quelle esistenti;

- rapporti preparati dai responsabili di funzione dai quali emergano fati, atti od omissioni che incidano sull'osservazione del Modello.
- verbali degli organi di controllo di qualsiasi natura ed indipendentemente dall'esito (positivo o negativo) dell'accertamento effettuato
- infortuni di prognosi superiore a 40 giorni o che anche indipendentemente dalla durata della prognosi diano luogo ad una richiesta di informazioni da parte delle autorità giudiziale
- gli eventuali provvedimenti disciplinari adottati verso i dipendenti in violazione del codice etico

Tutti i dipendenti, collaboratori o partner della Società hanno l'obbligo di informare l'OdV, ogni qualvolta vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico emanati dalla Società, ovvero:

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni alla modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo aziendale di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del D.Lgs. 231/01.

L'OdV ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni ricevute, che devono essere trasmesse dalle singole funzioni interessate.

Ogni segnalazione, anche anonima, dovrà avvenire in forma scritta; a tal fine viene istituita un'apposita casella di posta elettronica (odv@scalaspa.com) alla quale i soggetti sopra indicati potranno inviare le proprie segnalazioni.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, eventualmente anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la decisione di non procedere ad un'indagine interna.

L'OdV agirà in modo da garantire a coloro che hanno fatto la segnalazione, da 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 e delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Le informazioni pervenute all'OdV saranno utilizzate ai fini del miglioramento della pianificazione dell'attività di verifica e controllo.

4.6 Attività di reporting nei confronti degli Organi Sociali

L'OdV è tenuto ad informare periodicamente la Direzione Generale ed il Consiglio di Amministrazione in merito alla propria attività.

In particolare, l'OdV:

- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione, le segnalazioni in merito a violazioni del Modello, anche nella prospettiva dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle criticità rilevate;
- sottopone semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un report per ciò che concerne la propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello.

5 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE

5.1 Diffusione del Modello

Tutto il materiale relativo al Modello è conservato in copia cartacea ed informatica presso l'archivio assegnato all'OdV.

All'archivio cartaceo/informatico hanno accesso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, il Sindaco revisore ed i membri dell'OdV e tutti coloro che siano specificamente autorizzati, fermo il rispetto delle disposizioni in materia di tutela dei dati personali.

La Società si occuperà della diffusione del Modello attraverso l'affissione del formato cartaceo dello stesso in bacheca presso la sede legale ed amministrativa., nonché presso il magazzino aziendale.

Al fine comunque di garantire la reale efficacia del Modello, una copia verrà consegnata a tutti i Destinatari.

5.2 Formazione del personale

La Società nell'intento di conseguire un'adeguata sensibilizzazione in materia di responsabilità degli Enti, sotto il controllo dell'OdV, si occuperà della formazione nel modo seguente:

- è competenza del Consiglio di Amministrazione, individuare le risorse interne e/o esterne alla Società cui affidare l'organizzazione della formazione del personale;
- dette risorse procedono in coordinamento con l'OdV all'organizzazione delle sessioni di formazione;
- è compito dell'OdV valutare in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, l'efficacia delle risorse attivate per la formazione;

- la partecipazione ai corsi di formazione da parte dei soggetti individuati è obbligatoria; la mancata partecipazione è soggetta a sanzione ai sensi del Sistema Disciplinare che è parte del Modello;
- la formazione ha ad oggetto il quadro normativo di riferimento ovvero il Decreto Legislativo 231 e il Modello adottato dalla Società;
- l'attività formativa è soggetta a registrazione;
- la pianificazione dell'attività formativa include sessioni periodiche di aggiornamento.

5.3 Informativa ai collaboratori

Nelle lettere di incarico ai Collaboratori esterni nonché nei contratti stipulati con fornitori di beni e servizi, saranno inserite apposite note informative in merito all'applicazione del Modello, nonché clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento alle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Su proposta dell'OdV e con l'approvazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione potranno essere istituiti dei sistemi di valutazione che prevedano l'esclusione automatica di quei fornitori che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello e del Codice Etico.

6 SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Il Modello prevede un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte per la prevenzione dei reati di cui al Decreto ed in genere delle procedure interne previste dal Modello.

Base del sistema sanzionatorio è il principio che ogni violazione del Modello costituisce una lesione del rapporto fiduciario instaurato tra il soggetto interessato e la Società indipendentemente dalla rilevanza esterna di tali fatti.

Le regole di comportamento previste dal Modello, oggetto di adeguata diffusione, pubblicazione e formazione, sono vincolanti per tutti i dipendenti e la violazione delle stesse comporta l'attivazione di procedure disciplinari.

L'osservanza da parte dei dipendenti della Società delle norme del Modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c..

Alle procedure disciplinari si applicano le garanzie di cui allo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e alle specifiche disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Edili ed Affini applicato dalla Società.

Le eventuali violazioni del Modello possono essere accertate:

- in corso di svolgimento delle attività nell'ambito dei compiti di direzione e verifica esercitati dalle funzioni delegate (RdF);
- nel corso dell'attività di controllo svolta dall'OdV stesso.

Eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società o contrari ai principi del Codice Etico e del Modello sono inoltre oggetto di segnalazione all'OdV anche in forma riservata.

Sulla base dei flussi informativi ricevuti o delle violazioni direttamente accertate, l'OdV adempie alla verifica puntuale e rigorosa delle notizie trasmesse vagliando la non manifesta infondatezza degli stessi svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della *privacy* e dei diritti della persona. Accertata la rilevanza dei fatti e l'OdV promuove l'apertura del procedimento sanzionatorio, diretto all'adozione di un provvedimento o sanzione disciplinare, comunicandolo al Presidente del Consiglio di Amministrazione/Datore di Lavoro. La sanzione da irrogare e l'azione correttiva da applicare viene stabilita di concerto con la Società, la quale dovrà tenere conto delle valutazioni compiute dall'OdV.

Qualora invece l'iniziativa disciplinare parta direttamente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione/Datore di Lavoro:

1. nel caso in cui la Società individui la violazione disciplinare come direttamente impattante sul Modello Organizzativo e rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., interpella preliminarmente l'OdV è concerta con quest'ultimo il provvedimento e l'azione correttiva da porre in essere rispetto alla rilevanza dei fatti;
2. diversamente qualora la violazione disciplinare sia valutata dalla Società come non direttamente violativa del Modello Organizzativo e del Codice Etico procederà in autonomia ad irrogare la sanzione e a comunicare tempestivamente all'OdV il fatto e la sanzione irrogata. In questo caso l'OdV si riserva di valutare ex post se il comportamento sia stato correttamente qualificato dalla Società, intervenendo qualora ritenuto opportuno.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Datore di Lavoro attiva, dunque, l'Area Personale per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'OdV.

La sanzione applicata è determinata in ragione dei seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;

- mansioni e posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione e particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.2 Sistema sanzionatorio per i Dipendenti

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dal sistema sanzionatorio di cui al CCNL per i dipendenti delle Imprese Edili ed Affini vigenti ovvero:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art.44 e per gli operai, dagli elementi di cui al punto dell'art.24 del CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Pertanto:

- è soggetto a provvedimento di “rimprovero verbale”, il dipendente che, adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dal Modello e dal Codice Etico, viola una delle procedure interne e quindi disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altri mezzi idonei;
- è soggetto a provvedimento di “rimprovero scritto”, il dipendente che violi più volte le procedure interne e quindi concretizzi comportamenti ripetitivi di inosservanza delle prescrizioni derivanti dal Modello e dal Codice Etico;
- è soggetto al provvedimento di “multa” il dipendente che violando una delle procedure interne e i principi del Modello e del Codice Etico, espone la Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001;
- è soggetto al provvedimento di “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni”, il dipendente che violando le procedure interne ed i principi di cui al Modello ed al Codice Etico adottato dalla Società ovvero adottando comportamenti non conformi a quanto prescritto dai documenti sopra indicati e pertanto contrari all'interesse della Società, determini una situazione di danno per la Società medesima o di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda;
- è soggetto al provvedimento di “licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso”, il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto

in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231, determinando alla Società un danno notevole o un a situazione di rilevante pregiudizio;

- è soggetto al provvedimento di “licenziamento senza preavviso” il lavoratore che adotti un comportamento gravemente in contrasto con le prescrizioni del modello e del Codice Etico, tale da determinare a carico della Società le misure di cui al D. Lgs. 231; tale comportamento deve essere tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

Anche il mancato rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori è causa di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Ogni lavoratore è responsabile della salute e sicurezza propria e delle persone con lui presenti sul luogo di lavoro, in ragione della informazione, formazione e mezzi fornitigli dal Datore di Lavoro.

Pertanto, i lavoratori devono:

- a) rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti ai fini della protezione collettiva e individuale;
- b) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, ai Dirigenti ed ai Preposti le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di emergenza, nell’ambito delle loro competenze e possibilità e per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti per le mansioni cui sono addetti;
- h) contribuire, assieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all’adempimento di tutti gli obblighi imposti dall’Autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratoti durante il lavoro.

Il Datore di Lavoro potrà adottare provvedimenti disciplinari nei confronti dei Dipendenti solo dopo avere loro contestato l'addebito ed averli sentiti in loro difesa. Ad eccezione del "rimprovero verbale" la contestazione dell'addebito dovrà essere fatta per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali i Dipendenti potranno presentare le loro giustificazioni sia verbalmente che con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce ovvero di un membro della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Se il provvedimento disciplinare non è comminato entro i sette giorni successivi alla presentazione delle giustificazioni, queste si intendono accolte.

Il provvedimento disciplinare comminato deve essere sempre motivato.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

I proventi delle multe dovranno essere versati alla Cassa Edile in cui è iscritto il Dipendente.

6.3 Sanzioni nei confronti di Dirigenti e Procuratori Speciali

Qualora siano i Dirigenti a violare i principi indicati dal Modello ovvero adottino comportamenti non conformi alle sue prescrizioni e a quelle del Codice Etico, si provvederà alla valutazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme contrattuali in vigore.

Il presidente del Consiglio di Amministrazione/Datore di Lavoro ricevuta la segnalazione consulta l'OdV al fine di valutare se si tratti di una violazione del Modello che necessiti dell'adozione di un provvedimento disciplinare e decide in merito al tipo di sanzione disciplinare da applicare, a seconda della gravità, tra le seguenti:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- la revoca dall'incarico o del mandato;
- licenziamento

6.4 Sanzioni nei confronti dei Collaboratori e dei Soci in Affari

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori e Soci in Affari in contrasto con i principi indicati nel Modello e nel Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231/2001, potrà determinare, in ragione anche delle specifiche clausole previste dal contratto o dai patti parasociali:

- la diffida al puntuale rispetto del Codice Etico;

- l'applicazione delle penali contrattuali previste (come a titolo di esempio la riduzione del 10% del corrispettivo)
- la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva ed impregiudicata l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come l'applicazione di sanzioni previste dal Decreto stesso.

6.5 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Qualora l'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza di una violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico adottati dalla Società da parte di un qualsivoglia membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, deve informare immediatamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

I membri del Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale ricevuta la segnalazione convocano l'Assemblea dei Soci che valuta se si tratti di una violazione del Modello che necessiti dell'adozione di un provvedimento disciplinare e decide in merito al tipo di sanzione disciplinare da applicare, a seconda della gravità, tra le seguenti:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- la revoca dall'incarico o del mandato.