alberti e santi
international freight forwarder

MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

Rev.:	Data:	Descrizione:
00	26.06.2026	Prima Emissione

Sommario

PARTE GENERALE 3
La normativa 5
Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 5
I reati 6
I reati associativi 7
I reati commessi all'estero 7
Le sanzioni previste 9
Sanzioni pecuniarie 9
Sanzioni interdittive 9
La confisca 10
La pubblicazione della sentenza di condanna 10
I delitti tentati 10
L'esonero di responsabilità 11
Il Modello 231 di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l. 13
Obiettivo del Modello 13
Il rischio accettabile 14
Le fasi di costruzione del Modello 15
Analisi preliminare del contesto aziendale 15
Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato" 15
Disegno del Modello 18
Adozione e destinatari del Modello 18
Aggiornamento del Modello 19
La struttura e le caratteristiche del Modello 19
Il sistema di compliance 20
I principi generali del sistema organizzativo e di controllo di ALBERTI GERMANO & SANTI ROMANO S.R.L. 22
Introduzione 22
Sistema organizzativo general preventivo e separazione dei ruoli 22
Le deleghe di poteri 22
Le procedure operative 23
Le attività di controllo e monitoraggio 23
Tracciabilità 24
Organismo di Vigilanza 25
Identificazione 25
Requisiti 28
a) Autonomia e indipendenza 28

b) Professionalità 28
c) Continuità di azione 29
Funzioni e poteri 29
Modalità e periodicità dell'attività di reporting agli organi societari 31
Altre attività 32
Modalità di gestione delle risorse finanziarie 32
Flussi informativi verso gli organismi deputati al controllo 34
Gli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza 34
La raccolta e la conservazione delle informazioni 36
Il sistema disciplinare 37
Principi generali 37
Sanzioni per i lavoratori subordinati di Alberti Germano & Santi Romano S.r.l. 37
Richiamo verbale o ammonizione 38
Multa 38
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione 38
Licenziamento 39
Licenziamento (senza preavviso) 39
Criteri di applicazione delle sanzioni 39
Misure nei confronti dei dirigenti e del personale con funzioni direttive 40
Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo 41
Misure nei confronti di consulenti e collaboratori esterni 41
Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing alla luce delle Linee Guida whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 42
La natura delle violazioni 42
Violazioni delle disposizioni normative nazionali 43
Violazione della normativa europea 43
Le segnalazioni escluse dall'applicazione della normativa 44
Formazione, informazione e verifiche periodiche del modello 45
Formazione e informazione 45
Piano di formazione 46
Verifiche periodiche del modello 47

PARTE GENERALE

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (*breviter* Decreto 231), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto nell'ordinamento interno una nuova fattispecie: la responsabilità penale amministrativa per gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Alla responsabilità dell'autore materiale del reato, quindi, si affianca senza sostituirsi quella dell'ente, *lato sensu* considerato.

Difatti, con l'espressione *"responsabilità per reato degli enti"* si intende l'attribuzione a un soggetto collettivo di una responsabilità conseguente e/o correlata alla commissione di un fatto illecito da parte di una persona fisica facente parte dell'ente stesso.

Confindustria mediante le proprie Linee Guida ha chiarito che "*L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale*".

I requisiti dei MOGC, desumibili dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e dalle Linee Guida sopra menzionate possono essere schematizzati come segue:

a) l'analisi dei rischi, consistente nell'individuazione delle aree e/o attività aziendali a rischio di reato e delle possibili modalità attuative dei reati nelle suddette aree e attività (c.d. *risk assessment*);

b) un sistema di protocolli, procedure e controlli diretti a regolamentare le attività dell'Ente nelle aree a rischio reato, ivi comprese le modalità di gestione delle risorse finanziarie per prevenire la commissione di reati;

c) un Organismo di Vigilanza che corrisponda ai requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione;

d) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

e) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello;

f) la predisposizione di un sistema di segnalazione di eventuali violazioni di legge o del Modello, che metta a disposizione del personale uno o più canali di segnalazione, dei quali almeno uno tale da garantire la riservatezza circa l'identità dell'autore della segnalazione;

g) la previsione di un continuo aggiornamento del Modello in base ai cambiamenti dell'attività e/o dell'organizzazione dell'Ente e all'eventuali condotte illecite e/o di violazioni del Modello.

Tutti i requisiti sopra descritti sono necessari affinché un MOGC possa essere considerato idoneo a prevenire i reati presupposto rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, non sostituendosi ma aggiungendosi a quella personale dell'individuo che ha commesso il reato. Pertanto, è configurabile la responsabilità amministrativa della società anche quando l'autore del reato abbia agito per il perseguimento di un interesse proprio concorrente con quello della persona giuridica nel cui interno opera.

La responsabilità amministrativa della società è esclusa se l'ente coinvolto è in grado di dimostrare di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un'organizzazione idonea a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato attraverso l'adozione di un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto" o "D. Lgs. 231/2001"), a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale sistema normativo delinea i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa da reato.

Tale decreto intende adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali:

1. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
2. Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri;
3. Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

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

- 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[1];
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra[2].

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

[1] A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

[2] Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 cod. proc. civ. nonché i prestatori di lavoro occasionali.

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 comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente 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.

I reati

I reati cui si applica la disciplina sono i seguenti:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF)
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001)

16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001)
17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)
19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)
20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)
21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
22. 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. n. 231/2001)
23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001)
27. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies c.p., D.Lgs. n. 231/2001)
28. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

I reati associativi

Con l'emanazione della L. 94/2009 è stato introdotto nel corpo del D.lgs. 231/2001 l'art. 24 ter in materia di criminalità organizzata.

Viene, dunque, annoverata fra gli illeciti 231 non solo l'associazione per delinquere semplice, ma anche l'associazione per delinquere di tipo mafioso e quella finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (anche quando non transazionali).

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

1) 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;

2) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato;

3) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 cod. pen. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*nonies* del D. Lgs. 231/2001, 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 cod. pen., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

4) l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto.

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.

Le sanzioni previste

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

1. determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
2. attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

1. della gravità del fatto;
2. del grado della responsabilità dell'ente;
3. dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Al riguardo, infatti, tale categoria ricomprende le seguenti misure:

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

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

1. in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
2. in caso di profitto di rilevante entità;
3. in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

1. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
2. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

La confisca

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

I 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.

L'esonero di responsabilità

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri che:

1. 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;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
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 cui alla lettera b).

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

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

È opportuno, altresì, fare una distinzione:

- se il reato è stato commesso 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 dello stesso, l'ente non risponde se prova i punti precedenti;

- se il reato è commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; ma tale inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La legge n. 179/2017 ha introdotto nell'art. 6 il comma 2-*bis*, che integra una nuova condizione imprescindibile ai fini dell'idoneità del Modello organizzativo: lo sviluppo di un sistema di segnalazione c.d. *whistleblowing*. Detto sistema deve prevedere uno o più canali di segnalazione messi a disposizione del personale, affinché gli stessi possano portare ad evidenza eventuali violazioni di legge e/o del Modello di cui dovessero venire a conoscenza. Deve anche essere previsto almeno un canale di segnalazione alternativo, che consenta di garantire la riservatezza del segnalante. In più, è necessaria la predisposizione di un sistema di protezione dell'autore della segnalazione, che vieti ogni forma di discriminazione o condotta ritorsiva contro lo stesso.

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.

Il Modello 231 di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.

Obiettivo del Modello

Alberti Germano e Santi Romano S.r.l. intende aderire e diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità e all'etica.

Da ciò ne deriva, dunque, la decisione aziendale di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l. di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

In particolare, mediante l'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la Società persegue l'intento di regolamentare e consolidare il proprio sistema di *compliance* aziendale e a tal fine si è determinata nel dare sistematicità ai processi e alle attività in essa svolte al fine di prevenire la possibile commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Per tali ragioni, in primo luogo è stato doveroso individuare e circoscrivere le attività che, anche solo in linea astratta e potenziale, presentano una probabilità maggiore di sfociare in comportamenti delittuosi e rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e sono quindi classificabili quali "attività sensibili".

Attraverso l'adozione del Modello, Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.si propone di:

1. fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
2. 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;
3. ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Alberti Germano & Santi Romano 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 delle attività aziendali;
4. 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.

Il rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello organizzativo e gestionale 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 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.

Le fasi di costruzione del Modello

Analisi preliminare 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 dalle varie funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale e delle procedure in essere, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla potenziale commissione dei reati, 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" 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 è riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali" di cui all'Allegato 2.

Sulla base dei risultati del *Risk Assessment*, allo stato attuale, le seguenti tipologie di reato sono state valutate come non rilevanti e/o non configurabili in concreto per la società:

1. Delitti informatici e trattamento illecito di dati ex art. 24 bis D.lgs. 231/2001;
2. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento ex art. 25 bis D.lgs. 231/2001;
3. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ex art. 25 quater D.lgs. 231/2001;
4. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ex art. 25 quater.1 D.lgs. 231/2001;
5. Delitti contro la personalità individuale ex art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001;
6. Abusi di mercato ex art. 25 sexies D.lgs. 231/2001;
7. Razzismo e xenofobia ex art. 25 terdecies D.lgs. 231/2001;

8. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati ex art. 25 quaterdecies D.lgs. 231/2001;
9. Delitti contro il patrimonio culturale ex art. 25 septiesdecies D.lgs. 231/2001;
10. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ex art. 25 duodevicies D.lgs. 231/2001.
11. Delitti contro gli animali ex art. 25 undevicies D.lgs. 231/2001.

La considerazione predetta è frutto di una valutazione prognostico ipotetica, sviluppata partendo dall'analisi della storia dell'Ente e degli accadimenti per esso significativi, nonché legata all'analisi del *core business* di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.

Applicando i medesimi criteri, sono state invece considerati rilevanti e astrattamente configurabili i seguenti illeciti 231:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture ex art. 24 D.lgs. 231/2001;
2. Delitti di criminalità organizzata ex art. 24 ter D.lgs. 231/2001;
3. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio ex art. 25 D.lgs. 231/2001;
4. Delitti contro l'industria e il commercio ex art. 25 bis.1 D.lgs. 231/2001;
5. Reati societari ex art. 25 ter D.lgs. 231/2001;
6. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ex art. 25 septies D.lgs. 231/2001;
7. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio ex art. 25 octies D.lgs. 231/2001;
8. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori ex art. 25 octies.1 D.lgs. 231/2001;
9. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. 25 novies D.lgs. 231/2001;
10. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ex art. 25 decies D.lgs. 231/2001;
11. Reati ambientali ex art.25 undecies D.lgs 231/2001;
12. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001;
13. Reati tributari ex art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001;
14. Contrabbando ex art. 25 sexiesdecies D.lgs. 231/2001.

A dette categorie di reato si applicano comunque, ove ad esse riconducibili, i principi di natura etico-comportamentale previsti dal presente Modello.

Sono, pertanto, state circoscritte le attività sensibili di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.e al contempo sono state individuati i *Key Officers* di riferimento.

Si è proceduto, di seguito, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi:

1. Identificazione e ponderazione di questi due parametri per l'analisi del rischio residuo:

- ✓ forza del controllo: adeguato, parzialmente adeguato, non adeguato, assente;
- ✓ rischio inerente: basso, medio, elevato, critico.

2. Assegnazione e ponderazione, per ognuno dei parametri, di specifici criteri di valutazione, secondo il seguente schema:

- ✓ per la "Forza del controllo":
    - o frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
    - o probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato (es. presunta "facilità" di realizzazione del comportamento delittuoso rispetto al contesto di riferimento);
    - o eventuali precedenti di commissione dei reati nella Società o più in generale nel settore in cui essa opera;
- ✓ per il "Rischio inerente":
    - o gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 nello svolgimento dell'attività;
    - o potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;

3. Assegnazione di una valutazione specifica ad ogni parametro di analisi sulla base di una scala qualitativa (ad es.: basso, medio, alto, critico);

4. Definizione di una valutazione complessiva e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: rischio critico, alto, medio e basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività sensibili.

Disegno del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti le prescrizioni del Decreto.

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, 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, rappresentanti, partner ed agenti.

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, Alberti Germano & Santi Romano S.r.l., in conformità all'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.

Alberti Germano e Santi Romano S.r.l. contestualmente ha istituito apposito Organismo di Vigilanza in composizione monocratico con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali l'organo amministrativo e, ove richiesto, i soci), per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima (collaboratori, consulenti, fornitori, partner, ecc.).

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema consentono alla Società di beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal D. Lgs. 231/2001 laddove possibile e/o di ridurre il rischio di eventi pregiudizievoli entro livelli accettabili intervenendo direttamente sulla probabilità che l'evento si verifichi e sull'impatto dello stesso.

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.

Il Modello viene comunque costantemente revisionato al variare delle attività sociali ovvero della normativa.

La struttura e le caratteristiche del Modello

Il presente Modello 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 sulle aree di attività ed i processi strumentali ritenuti "sensibili", le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo – già in essere in azienda o costituiti *ad hoc* ai fini del D. Lgs. 231/2001 – ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire e sugli assetti organizzativi.

La Società si impegna ad attuare efficacemente il Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce 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.

Il sistema di compliance

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione, controllo e qualità già esistente in Alberti Germano & Santi Romano S.r.l., alla base del cui operato è posto peraltro il Codice Etico.

Ulteriori elementi qualificanti per la gestione dei rischi aziendali e, quindi, la loro prevenzione sono:

1. La mappatura delle attività e dei processi aziendali "sensibili" rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico (Allegato 2);
2. Le regole di comportamento a cui la Società si è conformata, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001;
3. L'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) della Società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
4. Una frequenza di flussi informativi nei confronti dell'OdV;
5. L'implementazione di un sistema sanzionatorio previsto dal CCNL idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
6. La verifica e documentazione di ogni operazione commerciale e societaria rilevante;
7. Il rispetto del principio della separazione delle funzioni, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e garantisce la separazione tra chi propone e chi autorizza, tra chi esegue e chi controlla e, conseguentemente, l'assenza in azienda di soggetti con potere assoluto ed incondizionato su un intero processo;
8. La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
9. Una disponibilità a favore dell'OdV di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
10. Le regole e le responsabilità per l'adozione, l'implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica nel continuo del funzionamento e dell'efficacia del Modello medesimo;
11. L'attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
12. L'istituzione di un Codice Etico;

13. La gestione della privacy in conformità alla normativa vigente;
14. La digitalizzazione dei processi funzionali all'operatività aziendale;
15. L'implementazione di un Sistema di Gestione per la Qualità.
16. L'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale

I principi generali del sistema organizzativo e di controllo di ALBERTI GERMANO & SANTI ROMANO S.R.L.

Introduzione

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ferme restando le finalità peculiari precedentemente descritte e 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 aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire, Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.ha individuato le componenti di seguito illustrate.

Sistema organizzativo general preventivo e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di:

1. chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
2. separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si dota di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di:

1. conoscibilità all'interno della Società;
2. chiara descrizione delle linee di riporto;
3. chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

Le deleghe di poteri

La Società, alla data di approvazione del presente Modello, governa la propria impresa per il tramite di un Consiglio di Amministrazione.

Sul punto si compie rimando alla visura camerale dell'azienda.

In ogni caso, sarà compito dell'OdV nel corso del proprio mandato verificare che le eventuali deleghe e/o procure speciali che verranno conferite rispettino i seguenti requisiti:

1. essere chiaramente definite e formalmente assegnate tramite comunicazioni scritte;
2. essere coerenti con le responsabilità ed i compiti delegati e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
3. prevedere limiti di esercizio in coerenza con i ruoli attribuiti, con particolare attenzione ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale;
4. essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

La Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

Le procedure operative

I processi e le attività operative sono supportati da prassi interne consolidate e/o in corso di formalizzazione scritta.

Le attività di controllo e monitoraggio

Coinvolgono, con ruoli diversi: il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, il Sindaco, i soggetti aventi responsabilità in tema di prevenzione e gestione della sicurezza, in materia ambientale e, più in generale, tutto il personale aziendale.

I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo:

1. *attività di vigilanza* sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e del sistema contabile, nonchè sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, anche alla luce delle riforme intervenute ex art. 2086 c.c. e delle disposizioni di cui al CCII;
2. *controlli di linea*, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure;
3. *revisione interna*, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative;
4. *revisione esterna*, finalizzata a verificare la regolare applicazione delle procedure sociali e la conformità delle stesse alla normativa vigente;
5. *controllo e gestione*, in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio.

Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata.

Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

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 e già elencati.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è dalla Società demandata al Consiglio di Amministrazione e, quanto prima, lo sarà anche all'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo dovrà essere tenuto costantemente informato e gli potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

Per un'analisi delle attività di verifica del Modello, si rinvia ai capitoli successivi.

Organismo di Vigilanza

Identificazione

Ai sensi di legge l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV") ha il compito di vigilare sull'applicazione del D.lgs. 231/2001.

Inoltre, l'efficace attuazione del MOGC dipende anche dalla costituzione e dal monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Esso, infatti, è deputato a:

a) Vigilare sul funzionamento e l'osservanza del *compliance program;*

b) Proporre l'aggiornamento di quest'ultimo;

c) Svolgere verifiche continuative sulla efficace implementazione ed attuazione del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01;

d) Ricevere e processare eventuali segnalazioni di violazione del Modello;

e) Recepire eventuali segnalazioni del flusso di informazioni generato dal meccanismo di whistleblowing.

L'OdV è munito di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6 comma 1, lett. b) e al contempo beneficiario di obblighi di informazioni sulle operazioni sensibili (art. 6, comma 2, lett. d).

Tale Organismo non può esser individuato nell'organo gestorio, che ha solo poteri propositivi e di vigilanza.

Del pari, la sua funzione non può essere correttamente assolta in via esclusiva da personale alle dipendenze dell'ente poiché quest'ultimo, collocato in dipendenza funzionale del Consiglio di Amministrazione potrebbe non vantare quella condizione necessaria ad assicurargli un'effettiva indipendenza rispetto agli organi apicali.

L'OdV è una figura che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati. Fondamentale è la sua continuità d'azione.

Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.ha ritenuto di conferire all'atto di promulgare il MOGC, la qualifica di Organismo di Vigilanza a un organo monocratico nominato dall'organo gestorio e individuato tra soggetti esterni alla Società, particolarmente qualificato ed esperto nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, in modo da garantire all'Organismo di Vigilanza adeguata competenza in ambito legale, contabile, *risk assessment*, *auditing* e giuslavoristico, nonché in possesso dei requisiti di onorabilità richiesti dalla legge.

Tuttavia, Alberti Germano & Santi Romano S.r.l., si riserva sin d'ora la facoltà di variare in seguito la forma e la composizione del proprio Organismo di Vigilanza.

Tale Organismo – qualunque sia la sua composizione - deve essere indipendente rispetto a questa, vale a dire:

a. non deve essere legato alla Società, alla Società di questa controllante o alle Società da questa eventualmente controllate e/o partecipate, da un rapporto di lavoro o da rapporti commerciali o patrimoniali che implichino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;

b. non deve avere rapporti di parentela con i soci o con gli Amministratori della Società, delle sue controllate e/o partecipate idonei a ridurne l'autonomia di giudizio;

c. non deve essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società o alle sue eventuali controllate e/o partecipate da vincoli di dipendenza o subordinazione.

Si precisa che l'Organismo di Vigilanza:

1. riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
2. è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo di Vigilanza si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
3. è dotato di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso;
4. è dotato di un *budget* di spesa annuale, ad uso esclusivo, deciso dall'Organo Amministrativo. L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il *budget* approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di 3 (tre) anni.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno quadrimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza – anche in forma permanente – alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono cause di incompatibilità con l'incarico di Organismo di Vigilanza:

1. essere Amministratore di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.o di Società eventualmente controllate e/o partecipate dalla stessa;
2. essere Revisore di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.o di Società eventualmente controllate e/o partecipate dalla stessa;
3. avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
4. aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
5. essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a:
    a. pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
    b. pena detentiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
6. essere stato destinatario di una sentenza *ex* art. 444 cod. proc. pen. per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

A tutela dell'autonomia ed indipendenza, modifiche alla struttura (nomina, revoche, etc.), ai poteri e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza possono essere apportate unicamente mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

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

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

1. un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti dal Modello;
2. una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;
3. una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e reati della stessa natura;
4. la violazione degli obblighi di riservatezza.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'OdV, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità sopra individuate, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'OdV, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza dell'Odv.

Parimenti, una grave infermità che renda l'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dalle attività dell'OdV per un periodo superiore a sei mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra individuate.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto in modo tempestivo.

Requisiti

a) Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'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. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza una dipendenza gerarchica e un'attività di *reporting* direttamente al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione

b) Professionalità

L'OdV è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, *flow charting*, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obbiettività di giudizio.

c) Continuità di azione

L'OdV è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.sarà affidato sul piano generale il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. sull'effettività, sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali;
4. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

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

1. attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti Funzioni, nonché dei soggetti aventi responsabilità in tema di sicurezza per quanto concerne le problematiche relative ad ambiente, igiene, salute e sicurezza dei lavoratori;
3. condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
5. coordinarsi con i responsabili delle Funzioni incaricate della formazione per i programmi di formazione per il personale;

6. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti; l'OdV deve, nella sua attività continuativa, realizzare ed applicare procedure operative per la migliore gestione formale dell'attività;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo il *database* "formale" dell'attività di controllo interno;
8. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nei protocolli;
9. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente;
10. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
11. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
12. riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche aziendali necessarie per l'attuazione del Modello;
13. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* a supporto dell'attività *ex* D. Lgs. 231/2001.

Non essendo la Società tra i destinatari, puntualmente elencati dagli artt. 10 e seguenti, del D. Lgs. 231/2007 in materia di antiriciclaggio, l'Organismo di Vigilanza non è soggetto ai doveri di comunicazione previsti dall'art. 52 dello stesso decreto.

Tuttavia, nel caso in cui venga a conoscenza, nel corso delle sue attività, di accadimenti sensibili rispetto alle fattispecie di reato previste all'art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare tempestivamente la situazione e intraprendere tutte la azioni che riterrà opportune (comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, attivazione del sistema sanzionatorio, ecc.).

È fatta salva in ogni caso l'applicazione dei protocolli di controllo in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui al presente Modello.

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

1. emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
2. accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
3. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
4. disporre che i responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Modalità e periodicità dell'attività di reporting agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.opera secondo due canali di *reporting*:

1. periodicamente con le funzioni direttive, all'esito di ogni verifica compiuta;
2. annualmente mediante report al Consiglio di Amministrazione, al fine di svolgere una relazione complessiva sulla sua 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 dal Consiglio di Amministrazione 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 al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità e comunque deve trasmettere agli stessi con scadenza annuale la sopraccitata relazione di carattere informativo, avente ad oggetto:

1. l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza nel periodo di riferimento;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia 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 e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Altre attività

L'OdV deve coordinarsi, con le funzioni competenti presenti in azienda, per i diversi profili specifici e precisamente:

1. con il Consiglio di Amministrazione per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari;
2. con il Responsabile del personale, in ordine alla diffusione delle informazioni, riguardo alla formazione del personale ed in riferimento all'eventuale attivazione di procedimenti disciplinari;
3. con il Datore di Lavoro ex T.U.81/2008 nominato e il Responsabile Salute Sicurezza (RSPP), per l'osservanza di tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali interne in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro;
4. con ogni altra Funzione ritenuta di volta in volta rilevante ai fini delle proprie attività.

Modalità di gestione delle risorse finanziarie

L'OdV indirizza 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 comunicate all'OdV.

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.

La società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego, 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; il relativo processo decisionale deve essere verificabile, in primo luogo, dall'ufficio amministrativo di Alberti Germano & Santi Romano S.r.l.

Flussi informativi verso gli organismi deputati al controllo

Gli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale, i responsabili di funzione di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

1. su base periodica e in base a specifiche indicazioni e/o richieste dell'OdV, le informazioni, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'OdV in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello, nonché ogni altra informazione identificata dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza medesimo; analogamente le funzioni competenti devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza periodici rapporti su argomenti specifici (ad es. relativamente ai processi collegati a particolari attività sensibili) e sulle eventuali eccezioni procedurali ove intendano raccogliere il parere dell'Organismo medesimo;
2. su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente segnalate all'organismo le informazioni concernenti:
    a. le decisioni relative alla richiesta, all'erogazione e all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
    b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati-presupposto;
    c. i provvedimenti e notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati – presupposto;
    d. le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato-presupposto;
    e. le notizie riguardanti l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOGC, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni applicate o dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

f. gli esiti dei controlli (preventivi e successivi) effettuati nel periodo di riferimento sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo o a trattativa privata;

g. copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 T.U. 81/2008 nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei luoghi della Società;

h. rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

i. l'aggiornamento del sistema di deleghe di Alberti Germano & Santi Romano S.r.l.

j. le implementazioni delle procedure e dei processi aziendali;

k. il rinnovo e/o il mancato rinnovo delle certificazioni aziendali;

l. Ogni violazione o presunta violazione delle regole previste dal MOGC o comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Ente.

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio, ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello organizzativo adottato.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

1. le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, devono essere effettuate per iscritto. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;
2. le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza; la facoltà di attivare ulteriori segnalazioni ai sensi di quanto eventualmente previsto da altri canali aziendali (es. sistemi di reporting a livello di Gruppo) non comporta il venir meno degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;

3. l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo capitolo;
4. tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Si ricorda che sull'Organismo di Vigilanza non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.

Nell'ambito delle specifiche procedure aziendali sono istituiti canali informativi dedicati da parte dell'Organismo di Vigilanza, con la duplice funzione di facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'organismo e di risolvere rapidamente casi incerti e dubbi.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta.

Si precisa infine che i flussi informativi di cui al presente capitolo potranno anche essere raccolti direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV riterrà più opportune.

La raccolta e la conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* inviato all'Organismo di Vigilanza è conservato da quest'ultimo in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di anni 10.

L'accesso al *database* è consentito, oltre che all'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione, dietro richiesta formale all'OdV.

Il sistema disciplinare

Principi generali

Un aspetto cruciale della costruzione del MOGC 231 è rappresentato dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni del Modello e delle procedure ivi previste.

Si veda come ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) nonché dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 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.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso, di carattere contrattuale/negoziali (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro caso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione 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.

Sanzioni per i lavoratori subordinati di Alberti Germano & Santi Romano S.r.l.

Il presente Modello organizzativo 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 ed in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti costituirà altresì codice disciplinare.

I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati a 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 disciplinarmente nel rispetto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 nonché del CCNL applicato.

L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 30/5/1970 n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, e deve tenere

conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

• tipologia dell'illecito contestato;

• circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;

• modalità di commissione della condotta;

• gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;

• eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;

• eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;

• eventuale recidiva dell'autore della violazione.

Richiamo verbale o ammonizione

Incorrerà nel provvedimento del "richiamo verbale" o dell'"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'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società.

Multa

Potrà essere inflitto il provvedimento della "multa" al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società.

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Incorrerà 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 dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società.

Licenziamento

Sarà inflitto il provvedimento del "licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso" al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio.

Licenziamento (senza preavviso)

Potrà incorrere nel provvedimento del "licenziamento senza preavviso" il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente 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.

Criteri di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal CCNL applicato, in relazione:

1. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
3. alle mansioni del lavoratore;

4. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza (in particolare, nel caso di reato commesso dai soggetti subordinati all'altrui direzione, si renderà necessario verificare e, se del caso sanzionare, la violazione da parte dei soggetti apicali del loro specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti);
5. alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni preposte.

In particolare per quanto concerne il personale dirigente, nel caso di violazione dei principi generali del Modello organizzativo o delle procedure aziendali, l'organo competente a rilevare infrazioni e applicare sanzioni è il Consiglio di Amministrazione o soggetto/organo da questo delegato, che provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei e proporzionati in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimenti alle obbligazioni e prescrizioni scaturenti dal rapporto di lavoro.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Misure nei confronti dei dirigenti e del personale con funzioni direttive

Al personale inquadrato come Dirigente si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi.

I dirigenti di Alberti Germano & Santi Romano S.r.l., nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, delle regole interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio reato di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in osservanza di quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile.

Si sottolinea infine come l'adesione dei dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.all'irrogazione di sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare all'OdV criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.all'applicazione di sanzioni secondo il Decreto. In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, la Società adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile.

In via generale, si avrà particolare riguardo ad eventuali lesioni del particolare rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente che potrebbero originare dalla violazione del Modello.

Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

In caso di violazione della normativa vigente e del Modello Organizzativo da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci, la quale dovrà assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Possibili misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali sono: il richiamo in forma scritta, meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organo Amministrativo possono essere accompagnate da azioni di responsabilità da parte dei soci.

Misure nei confronti di consulenti e collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto

contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

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 almeno della conoscenza del Decreto 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 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 circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing alla luce delle Linee Guida whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore

Il d.lgs. 24/2023[3] offre tutela, oltre ai soggetti del settore privato che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

La natura delle violazioni

Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione europea.

[3] Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

Violazione della normativa europea

Si tratta di:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Le segnalazioni escluse dall’applicazione della normativa

Sono escluse dall’applicazione della normativa in esame:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Formazione, informazione e verifiche periodiche del modello

Formazione e informazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Alberti Germano e Santi Romano 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, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, che sovrintende all'attività operando in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, viene istituito un apposito spazio di condivisione (ad es. *share* di rete aziendale) dedicato all'argomento, nel quale risiedono documenti descrittivi del Modello.

Ai nuovi assunti, viene consegnato un documento (in formato cartaceo o elettronico) informativo, inclusivo del Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Il Modello è oggetto di archiviazione in percorso di rete condiviso e su sito internet aziendale.

Per tutti i dipendenti[4] della Società che rivestano ruoli non meramente operativi ma contraddistinti da concettualità ed autonomia si richiede altresì la compilazione di una formale "dichiarazione d'impegno", acquisita nella forma scritta o elettronica che si riterrà più opportuna, che, a titolo esemplificativo, potrebbe recitare:

Dichiarazione di impegno rilasciata dal dipendente

Io sottoscritto _____ dichiaro che:

1. ho ricevuto copia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello"), adottato dall'Azienda, nonché copia del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "D. Lgs. 231/2001");

[4] Dal novero dei dipendenti tenuti alla dichiarazione di impegno possono essere esclusi, a giudizio della Società, i soli dipendenti adibiti a mansioni operative che non possano comportare l'esercizio di attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001. Anche per tali dipendenti si sottolinea che il presente Modello Organizzativo 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 ed in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti costituirà altresì codice disciplinare.

2. ho letto attentamente il Modello e il D. Lgs. 231/2001;

3. mi impegno ad osservare le prescrizioni in essi contenute.

Ciò premesso, dichiaro di aver compreso il contenuto del Modello e del D. Lgs. 231/2001.

Data *Firma*

_____ _____

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.è resa disponibile copia del Modello al momento dell'accettazione della carica.

Ai soggetti terzi, esterni a Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.(ad esempio, Consulenti e Partner) è fornita apposita lettera informativa sull'avvenuta adozione del Modello, sulle conseguenze del mancato rispetto del Modello, previo invito a prendere visione della copia disponibile sul sito Internet.

Piano di formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito del Responsabile del personale:

- provvedere alla definizione di un programma annuale di aggiornamento da condividere con l'OdV, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario annuale da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV.

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

- modificazioni della normativa di riferimento in guisa di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

L'attività di controllo di cui al "Piano di Lavoro dell'attività di controllo dell'OdV" prevede l'adozione di azioni formative al riscontro di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure "sensibili" rispetto ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001

Verifiche periodiche del modello

L'attività di vigilanza viene svolta dall'Organismo di Vigilanza al fine di:

1) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo);
2) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio;
3) procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, *in primis*, nel Piano di Lavoro dell'Attività di controllo dell'OdV.

Il sistema di controllo è atto a:

1. assicurare che le modalità di gestione operativa soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
2. individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
3. sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

Il Piano di Lavoro "copre" un anno (periodo gennaio - dicembre di ogni anno fiscale) e indica per ogni attività controllata:

1. la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
2. la selezione del campione;
3. i flussi di informazione (flusso informativo dello staff operativo all'OdV) definito per ogni controllo effettuato;
4. l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

1. rischio *ex* D. Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
2. valutazione dei controlli operativi esistenti;
3. risultanze di *audit* precedenti.

Controlli straordinari non inclusi nel "Piano di Lavoro" vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, ovvero nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida di attuare controlli occasionali *ad hoc*.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del *reporting* prevista.

Alberti Germano e Santi Romano S.r.l.considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello.

Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione dello stesso sono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il sistema disciplinare descritto.