



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E DI
CONTROLLO**

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive
modificazioni ed integrazioni**

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI.....	5
1. IL D. LGS. 231/01	9
1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente.....	10
1.2. I soggetti destinatari.....	11
1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/01.....	12
1.4. Le vicende modificative dell'Ente.....	13
1.5. Reati commessi all'estero.....	13
1.6. Specificità del presente Modello.....	14
1.6.1. ...in relazione alla prevenzione dei reati 'colposi'.....	14
1.6.2. Continua. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.....	21
2. PROCESSO DI RISK MANAGEMENT	24
2.1. Attività istituzionali.....	24
2.2. Ordinarie attività aziendali.....	24
2.3. Caratteristiche essenziali del Modello.....	25
2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	26
2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari.....	26
2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro.....	27
2.7. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali.....	27
2.8. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore.....	29
2.9. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	29
2.10. Attività sensibili in materia di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare.....	30
2.11. Attività sensibili in materia di reati di criminalità organizzata.....	30
2.12. Attività sensibili in materia di reati contro la personalità individuale.....	30
3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO.....	30
3.1. Componenti del Modello.....	31
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI PRO.GE.CO. S.R.L.	33
5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO	34

5.1. Principi fondanti.....	34
5.2. Principi ispiratori.....	34
5.3. Struttura del Modello.	36
6. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	37
6.1. Il Codice Etico.	37
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
7.1. L'Organismo di Vigilanza di PRO.GE.CO. S.R.L.	39
7.1.1. Composizione.....	40
7.1.2. Svolgimento dell'attività di controllo.	41
7.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.....	42
7.3. Le cause di incompatibilità.	42
7.4. Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza.....	43
7.5. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.....	43
7.6. Doveri dell'Organismo di Vigilanza.....	45
7.7. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.	45
7.8. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.	46
8. FLUSSI INFORMATIVI.....	49
8.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.	49
8.2. Modalità e formalità delle informative.	50
9. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	50
9.1. Modalità di diffusione.....	50
9.2. Diffusione del Modello verso l'esterno della società.....	51
10. SISTEMA DISCIPLINARE	52
10.1 provvedimenti sanzionatori.....	53
10.1.1 Tipologia di sanzioni e destinatari.	53

ALLEGATI

1. Parte speciale – Introduzione;
2. Parte speciale Allegato A – I reati contro la Pubblica Amministrazione;
3. Parte speciale Allegato B – I reati societari;
4. Parte speciale Allegato C – I reati in materia di violazione del diritto d'autore;
5. Parte speciale Allegato D – I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni, denaro e utilità di provenienza illecita, alla luce del d.lgs. 231/2007;
6. Parte speciale Allegato E – I reati di in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
7. Parte speciale Allegato F – Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
8. Parte speciale Allegato G – I reati ambientali.
9. Parte speciale Allegato H – I reati informatici
10. Parte speciale Allegato I – Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare
11. Parte speciale Allegato L – Delitti di criminalità organizzata
12. Parte speciale Allegato M – Reati contro la personalità individuale

DEFINIZIONI

PRO.GE.CO.:

Società oggetto del presente Modello.

Decreto:

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente o Società:

Nel presente documento il termine Ente o Società si riferisce a PRO.GE.CO. S.R.L.

Apicali:

Le 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, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Sottoposti:

Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

Destinatari:

Soggetti cui è rivolto il Modello, più precisamente le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti poco sopra indicati, cioè gli apicali e i sottoposti; i partner e i consulenti dell'Ente.

Modello:

Complesso di principi di comportamento e di protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo già vigenti nell'Ente (Codice Etico, Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Manuali Operativi). Il Modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione del sistema *sanzionatorio*.

Organismo di Vigilanza:

Organo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Protocollo (o Procedura):

Specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

Operazione sensibile - processi sensibili:

Operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto.

Responsabile di funzione:

Figura chiamata a rispondere del processo e/o mettere a disposizione le sue risorse in termini di persone, tecnologie e sistemi.

ANCE:

Associazione Nazionale fra i Costruttori Edili.

CCNL:

contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti di PRO.GE.CO.S.R.L.. attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

Consulenti:

i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di PRO.GE.CO.S.R.L.. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Partner:

le controparti contrattuali di PRO.GE.CO.S.R.L., quali ad esempio progettisti, subappaltatori, fabbricanti, installatori, fornitori, periti, legali e consulenti, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati ad operare con PRO.GE.CO.S.R.L.. nell'ambito delle attività sensibili.

Datore di Lavoro:

il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il Lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il Lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (art. 2, d.lgs. 81/2008).

Dirigente:

persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (art. 2, d.lgs. 81/2008).

Preposto:

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute,

controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (art. 2, d.lgs. 81/2008).

Lavoratore:

persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari (art. 2, d.lgs. 81/2008).

Esponenti Aziendali:

amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Società.

1. IL D. LGS. 231/01

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di attuazione della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, coinvolgendo nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli stessi e, quindi, gli interessi economici dei soci. L'innovazione normativa è rilevante, 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.

In definitiva, il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alla società, che conseguentemente possono essere sanzionate patrimonialmente. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di 'responsabilità penale delle aziende'.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e *interdittive*, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società. Le sanzioni *interdittive* sono: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono

il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzioni pecuniarie).

1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati, di seguito indicati così come previsti dalla normativa di riferimento, e non solo le fattispecie astrattamente riferibili all'attività svolta da PRO.GE.CO.S.R.L.:

1. indebita percezione di erogazioni pubbliche;
2. truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
3. frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico;
4. concussione;
5. corruzione;
6. falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo;
7. falsità in Bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali;
8. impedito controllo;
9. formazione fittizia del capitale;
10. indebita restituzione dei conferimenti;
11. illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
12. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
13. operazioni in pregiudizio dei creditori;
14. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
15. indebita influenza sull'assemblea;
16. aggio;
17. abusi di mercato;
18. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza;
19. delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

20. tutti quei delitti che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999;
21. delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale;
22. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
23. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
24. delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
25. delitti transnazionali di cui all'art. 10 l. 146/2006;
26. delitti contro l'industria e il commercio;
27. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
28. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
29. reati ambientali
30. delitti contro la personalità individuale

Per concludere è utile ricordare come l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

Lo scenario appena descritto è destinato a mutare, in quanto dalla sua entrata in vigore il decreto è stato arricchito di nuove figure delittuose da cui discende la responsabilità amministrativa degli enti, per cui si assisterà ancora alla introduzione di nuovi reati con conseguente necessità di intervento sul presente Modello.

1.2. I soggetti destinatari.

L'art. 1 comma 2 del d.lgs., indicando – come sopra riferito – i soggetti destinatari della normativa, implicitamente esclude dal novero degli stessi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione dei reati sopra indicati da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

La società non risponde, quindi, se detti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2 d.lgs. cit.): ed in questo può essere già individuata una prima ipotesi di esclusione della responsabilità dell'Ente, evidentemente da ricollegare al venir meno del rapporto di immedesimazione organica fra Ente e soggetti agenti nel suo nome e interesse.

1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/01.

Al di là quanto detto nel paragrafo precedente, va precisato che l'articolo 6 contempla espressamente una forma di esonero da responsabilità dell'Ente: ove, cioè, si dimostri, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati d'interesse, che è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati e che sia stato costituito un apposito organo di controllo interno che abbia efficacemente vigilato sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'Ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Obiettivo, quindi, di questi modelli di organizzazione e controllo, è l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello. La mancata attuazione di tali modelli, pur non essendo obbligatoria, espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti.

In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il

Modello, abbiano impedito all'Ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

1.4. Le vicende modificative dell'Ente.

Il decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, in caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'Ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda le fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il d.lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

1.5. Reati commessi all'estero.

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del d.lgs. 231/01 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'Ente abbia la sua sede principale in Italia. Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti degli enti proceda lo Stato del *locus commissi delicti*; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta

del Ministro della Giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli artt. 9 e 10 del c. p., tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

1.6. Specificità del presente Modello.

Prima, però, di andare oltre, è necessario soffermarsi sulle specificità che hanno riguardato la redazione del presente Modello.

PRO.GE.CO.S.R.L. si occupa principalmente della progettazione, produzione e costruzione di edifici civili ed industriali e relativi impianti (idrico – termico – sanitario – condizionamento – antincendio – elettrico). Infrastrutture (strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, piste aeroportuali) e relative opere complementari. Restauro e manutenzione di beni immobili sottoposti a tutela culturale ed ambientale

Come verrà meglio specificato ed approfondito più avanti, sia nella parte generale che nella parte speciale del presente Modello, vista la attività svolta dalla Società, le più importanti aree a rischio di commissione reati di PRO.GE.CO. S.R.L. sono rappresentate dai reati contro la Pubblica Amministrazione, dall'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e dai reati ambientali, nonché dai reati contro la personalità individuale.

1.6.1. ...in relazione alla prevenzione dei reati 'colposi'.

Viene, quindi, in rilievo la questione della responsabilità penale dei soggetti che ricoprono cariche dirigenziali entro strutture organizzative complesse, la quale non implica che il garante primario (si tratta dei garanti primari, in quanto soggetti apicali, per usare la terminologia introdotta dal d.lgs. 231/01) debba sempre e comunque rispondere di tutto ciò che accade entro l'ambito per il quale è prevista la garanzia. Tale conclusione è imposta sia dal principio di personalità della responsabilità sia, con specifico riferimento ai reati colposi, dalle regole di diligenza, prudenza e perizia relative alla singola posizione d'obbligo.

Datore di lavoro, dirigenti e preposti costituiscono per il diritto penale del lavoro figure tipiche di garanti, sui quali incombono particolari obblighi di controllo delle fonti di pericolo, obblighi normativamente individuati.

Anche nella moderna organizzazione del lavoro, e soprattutto nelle organizzazioni complesse, codeste posizioni restano inalterate, ma ad esse si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data. È il caso del lavoratore che, in virtù del disposto dell'art. 20, comma 1, d.lgs. 81/2008, è costituito garante della salute e sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni; del medico competente *ex art. 2, comma 1, lett. h)* d.lgs. 81/2008 che, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità di obblighi di eteroprotezione; delle figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori *ex artt. 22, 23 e 24 d.lgs. 81/2008* obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza; del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) *ex art. 2, comma 1, lett. f)* d.lgs. 81/2008

Un fondamento legale, e non meramente negoziale, determina dunque il contenuto delle posizioni di garanzia sopra considerate.

È, a questo punto, necessario delimitare esattamente il nesso di condizionamento. In dottrina si è affermato che nel diritto penale la causalità funge da criterio d'imputazione del fatto al soggetto, al fine di prefigurare un giudizio di responsabilità. Le sezioni penali della Corte di cassazione non hanno posto in discussione l'autentico significato condizionalistico della causalità disciplinata dagli artt. 40 e 41 c. p., limitandosi ad intervenire sulle regole attraverso le quali perseguire le finalità di accertamento e quindi sul grado di affidamento probatorio per tale via conseguito.

Condotta ed evento continuano a rappresentare i due momenti espressivi della causalità, eventualmente arricchiti dalle concause qualificate di cui all'art. 41, comma 1 c. p.

L'accertamento (meglio, la prova) deve necessariamente svilupparsi attraverso la verifica di un effettivo collegamento tra la condotta – prevalentemente omissiva – umana e gli eventi concreti considerati, al fine di stabilire se le condotte degli imputati costituiscano degli antecedenti causali significativi utilizzando lo schema della *condicio sine qua non*.

Così impostato l'oggetto dell'indagine, resta da chiarire che l'accertamento del rapporto di causalità non esaurisce il tema della responsabilità penale, affidato alla ulteriore verifica del coefficiente soggettivo della colpa (generica o specifica). A titolo esemplificativo, nelle malattie professionali, preso atto della natura della patologia che ha prodotto la morte ovvero le lesioni personali di una serie di persone già impiegate in reparti produttivi con impiego di amianto, occorre chiedersi che cosa sarebbe successo se i 'garanti' avessero posto in essere le condotte attive comandate e se gli eventi verificatisi *hic et nunc* si sarebbero verificati ugualmente ove i soggetti obbligati avessero tenuto il c. d. comportamento alternativo lecito, costituito dall'adozione di una serie di misure idonee a contrastare l'insorgenza o il semplice consolidamento di malattie professionali.

Il Testo Unico sulla sicurezza (TUS) – introdotto con il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – ha definito all'art. 2, ai fini che qui ci interessano, alcune posizioni di garanti tipici: è il caso del datore di lavoro di cui alla lettera *b*); del dirigente di cui alla lett. *d*) e del preposto di cui alla lett. *e*). Di tali figure la norma, proprio perché 'definitoria', s'incarica di fornire descrizione adeguata:

b) "datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

d) "dirigente": persona che, in ragione delle competenze professionali e di potere gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le

direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) "preposto": persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

La tipicità di codesti soggetti viene espressamente ribadita dall'art. 299 TUS, secondo cui le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. *b)*, *d)* ed *e)*, gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Il sistema normativo appena richiamato ha una duplice ricaduta: sul versante squisitamente penalistico, mediante l'identificazione dei soggetti "debitori" della garanzia, e su quello della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, certamente impegnata, per non dire compromessa, da opzioni di impresa poco avvedute da parte dei soggetti in posizione apicale – datore di lavoro e dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. *a)*, d.lgs. 231/01 – ovvero dai preposti, a norma dell'art. 5, comma 1, lett. *b)*.

Identificato nella mera condotta il criterio portante d'imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa da reato colposo ("l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse"), l'onere della prova si atteggerà in maniera differente per i soggetti in posizione apicale rispetto a quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, secondo l'enunciato di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001.

Che non si tratti di mondi separati lo si intuisce dalle scelte iniziali ed obbligate del datore di lavoro, in tema di valutazione di tutti i rischi, con la conseguente elaborazione del documento (DVR) previsto dall'art. 28 TUS e di designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP), non meno che da quelle all'apparenza facoltative in tema di adozione dei Modelli di Organizzazione ex art. 6 d.lgs. 231/01 e 30 d.lgs. 81/2008.

Prescindendo, per ora, dai problematici rapporti tra il Modello *ex art. 6* e quello *ex art. 30*, è difficile non cogliere gli aspetti di interferenza – dei quali si è tenuto

conto nella redazione del presente Modello – tra l’attività dell’Organismo di Vigilanza (O. di V.) e quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

La comunanza di materia è anche comunanza di azione, se appena si considera che il decalogo degli obblighi giuridici di cui al comma 1 dell’art. 30 evoca quello di cui all’art. 28 a proposito dell’oggetto della valutazione dei rischi, così come quello di cui all’art. 31 in tema di servizio di prevenzione o protezione. Tuttavia, è da escludere che possa far parte dell’O. di V. il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), nominato dal datore di lavoro.

Esclusi pericolosi automatismi nell’attribuzione all’Ente di responsabilità consequenziale alla commissione di uno dei reati-presupposto, occorre interrogarsi su un Modello di verifica allocabile nella fase delle indagini preliminari al fine di stabilire adeguatezza o inadeguatezza dei Modelli organizzativi.

È difficile immaginare un Ente tanto sollecito ed intuitivo da anticipare l’investigante nella spontanea consegna dei garanti al giudizio di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/01. Acquisiti Modelli e documenti a cura dell’accusatore pubblico, lo stesso dovrà studiarne forme e contenuti per farne materia di eventuale contestazione.

Nella fase delle indagini preliminari, nelle corso delle quali possono essere applicate le misure cautelari, è il Pubblico Ministero a scegliere le carte con cui giocare la partita della responsabilità amministrativa dell’Ente nel procedimento penale.

Al RSPP sarà chiesta precisione nella formulazione degli interventi su macchinari, apparati e cicli produttivi; all’O. di V., allo stesso modo, scelte complessive e costanti a difesa del Modello antinfortunistico. E non è un caso che l’effettività dell’attuazione del Modello riposa, in ultima analisi, sulla serietà dell’O. di V. Nulla vieta che il “suggeritore” del datore di lavoro possa divenire il “consulente” dell’O. di V., con ricadute immediate quanto positive in termini di interventi correttivi e di corrispondente adeguamento dei *compliance programs*. Essi (RSPP e O. di V.) agiscono infatti su piani diversi, che solo occasionalmente coincidono.

Occorre, a questo punto, domandarsi se residuino casi concreti in cui l'infortunio possa essersi verificato nonostante l'adeguatezza del Modello organizzativo.

La risposta purtroppo è affermativa, in quanto nessun Modello, per quanto rigido o perfetto, potrà mai blindare le certezze di impunità. Per convincersene basterà considerare la nuova posizione del lavoratore, chiamato non solo a prendersi cura della propria salute e sicurezza, ma anche di quella di tutte le altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, secondo l'art. 20 d.lgs. 81/2008.

Verificandosi l'incidente, il lavoratore potrà rispondere in sede penale della sua imprudente condotta, mentre l'Ente potrà limitarsi a seguire le vicende dall'esterno. Si tratta, per concludere sul punto, di nuovo garante che non impegna la responsabilità amministrativa dell'Ente non solo per l'ipotizzata conformità a legge del Modello e documento di valutazione del rischio, ma anche in ossequio al principio di legalità, non rientrando il lavoratore in alcuna delle figure tipiche descritte dall'art. 5 d.lgs. 231/01.

In precedenza si è visto come nella moderna organizzazione aziendale del lavoro, e soprattutto nelle organizzazioni complesse come quella di PRO.GE.CO. S.R.L., le tradizionali posizioni del datore di lavoro, del dirigente e del preposto restino sostanzialmente inalterate: ad esse, tuttavia, si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data.

Scontati i meriti derivanti dalla tipizzazione della delega di funzioni di cui all'art. 16 d.lgs. 81/2008, resta fermo un generale dovere di vigilanza e controllo da parte del delegante, per modo che al garante primario semplicemente si affianca il nuovo soggetto investito di specifiche attribuzioni. Nei casi in cui la delega non sia consentita (adozione del documento di valutazione del rischio, nomina del RSPP), la posizione di garanzia resta originaria quanto immutata. È il caso di aggiungere che delegante e delegato impegnano anche la responsabilità amministrativa dell'Ente, secondo i consueti criteri di iscrizione di cui all'art. 5 e di ripartizione dell'onere della prova di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/01. Analogamente, per le figure di

progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori *ex artt.* 22, 23 e 24 d.lgs. 81/2008, obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza.

Più complessa, sia ai fini della garanzia che della responsabilità amministrativa, è la figura del medico competente *ex art.* 2, comma 1, lett. b), d.lgs. 81/2008. Questi, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità di obblighi di eteroprotezione. È indifferente il rapporto che lo lega al primo: di lavoro subordinato ovvero di semplice collaborazione esterna.

In assenza di poteri decisionali e di spesa, la sua punibilità è recuperabile, al pari del RSPP, qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale. In maniera speculare, la sua naturale collocazione tra i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), impegnerà l'Ente che il Pubblico Ministero avrà dimostrato carente negli obblighi di direzione e vigilanza.

Se la mancata designazione-istituzione di RSPP e O. di V. impegnano certamente la responsabilità dell'Ente, se non altro per l'impossibilità di evocare l'efficacia esimente che scaturisce dall'adozione del Modello antinfortunistico, non meno evidenti sono le ricadute sul sistema delle responsabilità penali, all'ovvia condizione che vengano individuati i giusti garanti.

È importante evidenziare che neppure il d.lgs. 81/2008 ha inteso promuovere il RSPP a nuovo garante della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'O. di V. la posizione di garanzia è esclusa dal silenzio della legge, che nulla dice al riguardo.

La mancanza o il lacunoso funzionamento del RSPP e dell'O. di V. saranno, quindi, apprezzati dal giudice penale siccome altamente sintomatici di colpa *ex art.* 43 c. p. ovvero di colpa di organizzazione *ex artt.* 6 e 7 d.lgs. 231/2001.

1.6.2. Continua. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.

Come già sottolineato diverse volte, a norma dell'art. 6 del decreto, ove il reato sia commesso da organi apicali, l'Ente si libera se prova la sussistenza di due condizioni: l'adozione ed efficace attuazione di Modelli organizzativi; l'elusione fraudolenta dei medesimi da parte dell'autore del fatto.

La seconda di tali condizioni, certamente compatibile con i reati dolosi, pare essere strutturalmente irriducibile a una dimensione della colpevolezza caratterizzata dall'assenza della volontà dell'evento, com'è nei delitti colposi.

L'opzione in concreto che si pone, dunque, è di ritenere impossibile la prova liberatoria in relazione ai reati colposi quando il reato è commesso da un organo apicale ovvero ritenere che tale condizione, nel settore considerato, non è richiesta, sì che la prova liberatoria dell'Ente dovrà avere riguardo alla dimostrazione dell'adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi.

Tale ultima interpretazione appare comunque preferibile, tenuto conto della *ratio legis*, che appare essere quella di consentire comunque una prova liberatoria all'Ente.

È proprio sul terreno della colpa di organizzazione, ed in particolare sulla ricostruzione del contenuto minimo di un Modello organizzativo idoneo ad avere efficacia di esimente, che si pone il delicato problema di coniugare la specificità delle regole della responsabilità degli enti con l'articolata disciplina prevista nel settore antinfortunistico ed in materia di igiene e salute sul lavoro, norme aventi identiche finalità di prevenzione.

Occorre, quindi, elaborare le categorie generali di una compliance idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'Ente. Nelle aree a rischio caratterizzate (come nel caso che ci occupa) da una normazione di settore avente finalità cautelari, il rapporto tra essa ed i Modelli organizzativi deve essere di inclusione, sì che la colpa da organizzazione dell'Ente in tali casi ha essenzialmente natura di colpa specifica.

Infatti, l'art. 30 della legge 127/2007, nel definire il contenuto dei Modelli Organizzativi idonei ad avere efficacia esimente prevede, tra l'altro, che essi debbano

contenere un sistema orientato all'adempimento degli obblighi giuridici, analiticamente indicati, previsti dal medesimo decreto con finalità di prevenzione.

Il combinarsi, con sfere di efficacia e direzioni soggettive diverse, delle situazioni giuridiche dell'onere e dell'obbligo realizza nel settore in esame il raccordo tra garanzie dovute dai soggetti, titolari di obblighi di protezione e controllo, con la garanzia prestata dall'organizzazione.

La tecnica normativa che concreta siffatto nesso di inclusione si avvale di criteri di identificazione strutturali del contenuto dei Modelli organizzativi, che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

1. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. alle attività di sorveglianza sanitaria;
5. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
6. all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
7. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il comma 2 dell'art. 30 prevede che il Modello debba prevedere idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione; il comma 3 un'adeguata articolazione funzionale; il comma 4 fa riferimento all'Organismo di Vigilanza.

La questione fondamentale che la norma in questione pone è se essa fissi un contenuto legale necessario dei Modelli Organizzativi ai fini della loro efficacia esimente ovvero se essa, articolando con ricchezza di contenuti i principi generali del d.lgs. 231/01 nel settore antinfortunistico, fornisca all'interprete una griglia di valutazione dell'idoneità dei *compliance programs*.

Se si aderisce alla prima opzione ermeneutica, che è quella più aderente alla lettera della norma, si dovrà concludere che l'art. 30 ha introdotto una disciplina di diritto speciale nel sistema della responsabilità degli enti con riferimento all'area delineata dall'art. 25-septies.

Tuttavia, un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma impone di ritenere che l'art. 30 attribuisca all'interprete strumenti di valutazione dell'idoneità del contenuto dei Modelli organizzativi, individuando i parametri di individuazione dell'agente-Modello collettivo e descrivendo i caratteri di una metacompetenza superiore alla somma delle competenze degli individui, nel settore antinfortunistico. Seguendo questa interpretazione è stato redatto il presente Modello.

2. PROCESSO DI RISK MANAGEMENT ¹

Nella parte generale del presente Modello sono state sviluppate, successivamente allo studio in concreto della tipologia della Società PRO.GE.CO.S.R.L., del contesto operativo interno, della sua struttura organizzativa, dell'articolazione territoriale, delle dimensioni, del settore economico, dell'area geografica e di quanto altro considerato rilevante ai fini dello stesso, le seguenti operazioni:

1. *Mappatura* dei processi "a rischio";
2. Elenco rischi potenziali (per ogni processo);
3. Analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
4. Valutazione dei rischi residui;
5. Creazione del sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, cioè il **Modello di organizzazione, gestione e controllo**.

2.1. Attività istituzionali.

In particolare, per l'organizzazione interna, sono state prese in considerazione, per quanto riguarda la specifica attività istituzionale: preparazione e partecipazione a gare d'appalto; erogazioni liberali e correntezze commerciali; attività di prevenzione della commissione di reati ambientali; attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; trattamento dei dati personali.

2.2. Ordinarie attività aziendali.

Per quanto concerne, invece, le ordinarie attività aziendali, cioè quelle genericamente societarie, sono state prese in considerazione: le funzioni e le attività inerenti alla alta direzione dell'Ente; attività societarie; gestione di vertenze legali e giudiziarie in ordine a profili societari; redazione e presentazione del bilancio;

¹ In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 del Decreto, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire. È inoltre opportuno che l'esame valutativo riservi particolare attenzione a quei rischi che presentano, in astratto, maggiore compatibilità con il settore in cui opera PRO.GE.CO.S.R.L. S.R.L., e cioè, ad esempio, quelli relativi ai contratti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e a quelli finanziari, quelli commessi in violazione delle norme a tutela dagli infortuni sul luogo di lavoro, pur senza dimenticare, peraltro, che anche per i reati e gli illeciti apparentemente più lontani dal settore, possono prodursi, quanto meno e in vari modi, fenomeni di concorso.

gestione del patrimonio immobiliare; adempimento degli oneri relativi al personale dipendente; relazioni esterne; attività di carattere finanziario.

2.3. Caratteristiche essenziali del Modello.

L'art. 6, comma 2, del Decreto, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione e controllo. La norma segnala le due fasi principali in cui tale sistema deve articolarsi: A) identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto; B) la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Ridurre un rischio significa dover intervenire su due fattori determinanti: a) la probabilità di accadimento dell'evento; b) l'impatto dell'evento stesso.

Tale attività per essere efficace ai sensi e per gli effetti del Decreto deve tradursi in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale.

E' a questo punto necessario definire il "rischio accettabile": è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

La soglia concettuale di accettabilità del rischio è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione, che è quella in concreto adottata nel presente Modello, è in linea con la logica dell'elusione fraudolenta del Modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa (penale) dell'Ente.

2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Le attività potenzialmente sensibili riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione sono qui di seguito elencate:

1. negoziazione, stipula, esecuzione di contratti, convenzioni di concessione con la P. A. mediante procedure negoziate (affidamento a trattativa privata);
2. negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con la P. A. ai quali si perviene mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette);
3. gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
4. gestione dei rapporti con la P. A. per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (d.lgs. 81/08 e successive modificazioni/integrazioni);
5. amministrazione e gestione del personale, rapporti con enti previdenziali e assistenziali;
6. rapporti con Autorità di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla normativa di riferimento e gestione dei rapporti per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio di attività aziendali;
7. gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria;
8. promozioni commerciali e sponsorizzazioni a Pubbliche Amministrazioni;
9. acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi da Pubbliche Amministrazioni in favore della società;
10. gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto della P. A. e collegamenti telematici o trasmissione di dati su supporti informatici a Pubbliche Amministrazioni o Autorità;
11. rapporti di gestione immobiliare con la P. A.;

2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento ad adempimenti societari e alle attività di carattere finanziario, sono le seguenti:

1. tenuta della contabilità, redazione dei bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizione di Autorità di Vigilanza;
2. gestione dei rapporti con gli organi societari e relativa redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo;

3. gestione delle incombenze societarie, operazioni sul capitale e operazioni su azioni o quote;
4. attività di preparazione delle riunioni assembleari, attività di rilevanza societaria e adempimenti di oneri societari;
5. predisposizione e comunicazione di notizie/dati relativi a PRO.GE.CO. S.R.L..;
6. acquisizione di partecipazione in società terze;
7. investimenti e finanziamenti;
8. locazione di immobili di proprietà della Società;

2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro sono le seguenti:

1. qualunque attività lavorativa svolta per l'impresa in rapporto di dipendenza o di collaborazione che comporti un'esposizione al rischio antinfortunistico;
2. qualunque attività lavorativa esterna svolta per conto dell'impresa che comporti una esposizione al rischio antinfortunistico.

Al fine della identificazione delle attività che comportano un rischio infortuni sul lavoro, si veda il documento completo della Valutazione dei Rischi per quanto riguarda la sede operativa e cantieri della PRO.GE. CO.S.R.L., che si allega in copia al presente Modello, da considerarsi come parte integrante dello stesso. Infatti, la costruzione dei Modelli organizzativi per le finalità di cui al d.lgs. 231/01 deve comunque tener conto della preesistenza di un complesso di disposizioni normative, regolamentari ed interne volte alle medesime finalità di prevenzione di eventi lesivi, che dovrà essere necessariamente tenuto in considerazione per la creazione di un sistema organizzativo coerente, adeguato e concretamente rispondente alle indicazioni legislative.

2.7. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali.

Le attività potenzialmente sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali sono di seguito elencate:

1. la gestione dei rifiuti;

2. la gestione dei rifiuti speciali;
3. il superamento dei limiti stabiliti nelle autorizzazioni per le emissioni in atmosfera;
4. lo scarico dei reflui;
5. lo sversamento di materiali inquinanti;
6. la raccolta e il trasporto dei rifiuti;
7. la tracciabilità dei rifiuti;
8. l'adempimento degli obblighi di comunicazione e di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
9. con specifico riguardo alle attività svolte nello stabilimento di carpenteria metallica le attività particolarmente sensibili risultano:
 - attività di emissioni in atmosfera per i camini verniciatura, ossitaglio e sabbiatura;
 - le attività di smaltimento dei rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi;
 - il deposito temporaneo dei rifiuti;
 - lo stoccaggio di sostanze pericolose;
 - la regolare tenuta dei Formulari e dei Registri di Carico/Scarico e di iscrizione al SISTRI;
10. con specifico riferimento alle attività svolte nei vari cantieri mobili temporanei le attività particolarmente sensibili risultano:
 - attività di smaltimento dei rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi;
 - il deposito temporaneo dei rifiuti;
 - la regolare tenuta dei Formulari e dei Registri di Carico/Scarico e di iscrizione al SISTRI e all'Albo dei Gestori Ambientali per il trasporto in proprio dei rifiuti;
 - lo stoccaggio di sostanze pericolose;
 - lo sversamento accidentali al suolo di sostanze di diversa natura;
 - corretto adempimento delle prescrizione relative all'iscrizione al SISTRI e all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali.

2.8. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore.

Le attività potenzialmente sensibili che in materia di violazione del diritto d'autore sono le seguenti:

1. acquisto, gestione e utilizzo del sistema informatico e delle licenze software in assenza della regolare licenza;
2. duplicazione di programmi informatici protetti da *copyright*;
3. gestione dei contenuti multimediali sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale, in considerazione, tra l'altro, del possibile illegittimo utilizzo all'interno di quest'ultimo di composizioni musicali, immagini o altre opere dell'ingegno coperte da altrui diritto d'autore.
4. utilizzo illegittimo sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale di contenuti multimediali (es. immagini) o altre opere d'ingegno coperte dal diritto d'autore;
5. riproduzione di opere dell'ingegno coperte dal diritto d'autore;
6. *download* di software coperti da *copyright*.

2.9. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria sono le seguenti:

1. gestione dei rapporti con soggetti che hanno facoltà di non rispondere nell'ambito di un procedimento giudiziario che interessa la Società e rispetto al quale la stessa sia, ad esempio, attore, convenuto, imputato, persona offesa, parte civile, responsabile civile, civilmente obbligato per la pena pecuniaria.

2.10. Attività sensibili: impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare sono le seguenti:

1. gestione delle risorse umane e controllo dell'organico aziendale;
2. assunzione del personale.

2.11. Attività sensibili in materia di reati di criminalità organizzata

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati di criminalità organizzata sono le seguenti:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- finanziamenti pubblici;
- partecipazione a gare d'appalto;
- acquisti di beni, servizi e consulenze;
- selezione e assunzione del personale;
- conferimento di incarichi professionali;
- donazioni e liberalità;
- rapporti con gli utenti.
- operazioni sul capitale
- redazione del bilancio;
- adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizioni di Autorità di Vigilanza.

2.12. Attività sensibili in materia di reati contro la personalità individuale

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati contro la personalità individuale sono le seguenti:

- retribuzione dei dipendenti;
- assunzione e licenziamento;
- procedimenti disciplinari;
- applicazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO.

Il primo obiettivo per la costruzione di un Modello organizzativo è la *procedimentalizzazione* delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione. Certamente gli stessi reati possono essere commessi anche una volta attuato il Modello; ma in questo caso il Modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà volere l'evento reato (con i limiti che si

sono visti per i reati colposi di cui all'art. 25-*septies* del decreto), ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'Ente².

L'insieme di misure che l'agente se vuol delinquere sarà costretto a forzare, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dall'Ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Vengono qui in rilievo i concetti di adeguatezza, idoneità ed efficacia del Modello, che sono stati i punti di riferimento nella compilazione del presente Modello. In primo luogo l'adeguatezza può essere conseguita attraverso modelli di minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi.

Passando ora ai concetti di idoneità ed efficacia, non è certamente corretto desumere l'assenza di uno o entrambi questi requisiti dal semplice fatto che sia stato accertato un reato che si voleva impedire con l'introduzione del Modello stesso. Ove si reputasse che dall'accertamento del reato dovesse necessariamente discendere l'inadeguatezza del Modello, ci si troverebbe in presenza di un criterio imputativo di colpa in organizzazione destinato a trasformarsi in responsabilità oggettiva: cosa non voluta dal legislatore, il quale ha voluto inquadrare i modelli tra gli elementi incidenti sulla colpa dell'Ente, nel senso che l'assenza, l'inidoneità o l'inefficacia degli stessi esprimerebbe il fondamento del rimprovero su cui viene basata l'attribuzione dell'illecito.

3.1. Componenti del Modello.

I principali punti del presente Modello, del quale le Procedure costituiscono parte integrante, sono i seguenti:

1. *inventariazione* degli ambiti aziendali di attività;
2. individuazione dei rischi potenziali;
3. valutazione delle probabilità (di accadimento) corrispondenti;
4. valutazione, costruzione, adeguamento del sistema dei controlli preventivi;

² E' opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'Ente, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'Ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di *tassatività*, l'Ente dovrà tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

5. descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari;
6. impianto *sanzionatorio*;
7. Organismo di Vigilanza;
8. modalità e tempi di archiviazione delle scritture e obbligo di riferire notizie utili all'Organo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa esercitare concreti poteri di controllo.

Di seguito sono elencate le componenti (i protocolli) del sistema di controllo preventivo, che saranno attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo (attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti, sistemi premianti dei dipendenti);
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri organizzativi e di firma (*es*: soglie di approvazione delle spese);
- sistema di controllo di gestione (tempestiva segnalazione di situazioni critiche, processi di *risk assessment*);
- impianto *sanzionatorio*;
- comunicazione al personale e sua formazione.

L'integrazione di tali componenti è attuata organicamente in un'architettura del sistema che rispetta una serie di principi di controllo, la cui esatta attuazione dovrà essere documentata, così come specificato nella parte speciale del Modello.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI PRO.GE.CO. S.R.L.

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, la PRO.GE.CO. S.R.L. ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del d.lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della PRO.GE.CO. S.R.L. all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello è stato predisposto dalla PRO.GE.CO. S.R.L. secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate dall'Ance. Inoltre, lo stesso è stato in seguito approvato e adottato dall'Amministratore Unico, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello come espressione dell'organo Dirigente della Società.

5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO

5.1. Principi fondanti.

I principi posti a fondamento del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di PRO.GE.CO. S.R.L., anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

5.2. Principi ispiratori.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del d.lgs. 231/01, le linee guida predisposte dall'Ance, in particolare:

- per la sua redazione si è tenuto conto anche delle disposizioni in materia di controllo interno per le imprese di costruzione e in particolare: del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, attuativo dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;
- è stato istituito un Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica, dotato di adeguata struttura, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il

monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi dalle aree sensibili;

- sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello;
- è stata avviata un'opera di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal codice etico.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi di:

- adeguata tenuta documentale e *tracciabilità* delle operazioni rilevanti;
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- formalizzata separazione delle funzioni per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- adesione al Codice Etico;
- idonei requisiti di inerenza, indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza;
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello.

5.3. Struttura del Modello.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La parte generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili, i protocolli per l'adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello nonché la previsione del sistema disciplinare.

La parte speciale è costituita anche dalle procedure organizzative elaborate sulla base della *mappatura* delle aree a rischio.

6. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito nel tessuto aziendale, risulta senz'altro opportuno che l'Ente sia dotato di un Codice Etico applicabile alla condotta o al comportamento di quanti operano all'interno dell'Ente, nonché a coloro che agiscono in nome e per conto dell'Ente, e da portare a conoscenza dei soggetti esterni sui quali PRO.GE.CO. S.R.L. esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti stabili di affari con l'Ente stesso, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti.

6.1. Il Codice Etico.

Unitamente alla redazione del presente Modello, la Società si è dotata di un codice di condotta che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso codice.

L'adozione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei portatori di interesse. Tale Codice Etico possiede dei contenuti minimi indicati dettagliatamente nella fase *attuativa* dell'Organismo di gestione e controllo.

Essenziale è anche la previsione di un adeguato sistema *sanzionatorio* per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello, da parte sia dei soggetti in posizione apicale, sia dei lavoratori subordinati nonché del lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa.

Pertanto il Codice Etico, fissati i principi a cui si ispira l'attività dell'Ente, deve: impegnare al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività aziendale di una impresa di costruzioni e in generale di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa; richiamare l'importanza primaria

della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente; esigere la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti; prevedere periodiche attività di verifica sul funzionamento del codice stesso.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come abbiamo fin qui visto, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, 1) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; 2) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di questi compiti all'Organismo di Vigilanza è presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La necessità che il Modello di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura organizzativa e nei processi operativi dell'Ente, oltre alla particolare valenza attribuita a tale organismo, conferiscono ad esso funzioni, compiti, poteri e doveri, assolutamente precisi.

7.1. L'Organismo di Vigilanza di PRO.GE.CO. S.R.L.

Il fatto che l'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in un certo qual modo preveda una presunzione di conformità dei Modelli che – per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti – si conformino alle linee guida UNI-INAIL 2001 ovvero allo standard BS OHSAS 18001:2007, caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza. Ma in cosa si concretizza tale vigilanza? Rientra nel perimetro della stessa la verifica non solo del sistema ma anche dell'idoneità del rispetto degli obblighi stessi?

La soluzione adottata dal presente Modello è la seguente: il Modello Organizzativo previsto dall'art. 30 TUS assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi. L'O. di V., dovendo vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, dovrà verificare il corretto funzionamento del sistema, ma senza entrare in valutazioni tecniche. Il controllo in pratica deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti.

Le stesse linee guida dell'Ance precisano che l'O. di V. si dovrà avvalere delle risorse interne previste dalla normativa: il termine "avvalersi" dovrebbe essere interpretato nel senso di supervisionare al corretto svolgimento delle attività delle risorse stesse, ottenendo da questi le informazioni necessarie alla garanzia che il sistema delineato dal Modello organizzativo sia effettivamente rispettato.

Rientra anche, nel novero delle sue funzioni, quanto previsto dal comma due dell'art. 30 TUS, in quanto la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge rientra tra le attività tipiche dell'O. di V. anche il comma 4 dell'art. 30 TUS è riconducibile al contesto di operatività classica dell'O. di V., precedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento delle misure adottate.

7.1.1. Composizione.

Questo organismo, denominato Organismo di Vigilanza, come già detto e come si dirà meglio in seguito, è costituito in forma monocratica.

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito del d.lgs. 231/2001 è stabilito dall'art. 6 del decreto stesso. L'attività primaria dell'organismo consiste nella vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è, a tal fine, importante essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso. Per cui, obiettivo della società deve essere quello di creare una struttura che sia in grado di gestire ed utilizzare ai propri fini (controllo sull'applicazione del Modello) i flussi informativi provenienti dalle varie funzioni aziendali che rientrano nelle aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Nella sostanza, l'Organismo di Vigilanza svolge, tra i suoi compiti istituzionali, alcune attività tipiche di internal auditing, in particolare la così detta assurance, ovvero un obiettivo esame delle evidenze, allo scopo di ottenere una valutazione indipendente dei processi di gestione del rischio, di controllo o di governance dell'organizzazione.

Il giudizio di idoneità dell'attività di vigilanza da parte dell'Organismo, operato dal giudice penale, potrà senza dubbio considerare premiante l'adozione di un valido e riconosciuto approccio metodologico nello svolgimento di tale attività.

La necessità di numerose conoscenze in capo all'O. di V., anche a causa dei numerosi reati da cui discende la responsabilità dell'Ente, non può essere considerato un ragionamento idoneo a sostenere la necessità di un organo composto da un soggetto per ogni materia giuridica di cui alle diverse aree a rischio commissione reati. D'altra parte è previsto che l'O. di V. debba essere dotato di un budget: a che cosa dovrebbe servire la dotazione di risorse finanziarie se non per richiedere consulenze specialistiche (anche permanenti) su questioni rilevanti? L'O. di V. ha la facoltà di avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione tecniche necessarie per lo svolgimento di particolari verifiche.

Infatti, l'O. di V. non può limitare le proprie competenze all'area giuridico finanziaria, dovendo estendere la propria vigilanza anche sul rispetto del Modello destinato a rafforzare il sistema di sicurezza adottato dall'Ente. Il che non significa, come accennato poco sopra, che l'O. di V. debba possedere specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza sul lavoro, dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano di per se nel Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01, essendo quindi sufficienti che nell'O. di V. vi siano competenze di natura giuridico organizzativa sugli obblighi di legge e le best practices in materia di sicurezza sul lavoro. Competenze che esistono nell'O. di V. di PRO.GE.CO. S.R.L., nella composizione prima indicata.

Le attività che tale Organo è, quindi, chiamato ad assolvere ai fini del d.lgs. 231/01 sono: vigilare sull'effettività del Modello; disamina della sua adeguatezza; mantenimento della funzionalità del Modello; aggiornamento; proposte di adeguamento; verifica delle soluzioni proposte.

7.1.2. Svolgimento dell'attività di controllo.

Per lo svolgimento di tali attività, come saranno più avanti meglio dettagliate, l'O. di V. si avvarrà di una struttura operativa interna all'Ente, coordinata con: 1) funzione qualità; 2) *internal audit*; 3) responsabile SGS.

7.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.

I principali requisiti dell'Organismo sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel regolamento dell'O. di V.):

- 1) autonomia e indipendenza (il pagamento di un compenso non costituisce causa di "dipendenza"), in quanto nonostante sia un soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali, non si trova nei confronti di questi o di altri soggetti interni alla Società in alcuna situazione di incompatibilità;
- 2) professionalità (bagaglio di strumenti tecnici), poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e *consulenziale* e, più in particolare, *penalistica*;
- 3) onorabilità, cioè mancanza in capo ai soggetti che lo compongono di precedenti penali, procedimenti penali pendenti;
- 4) inerenza, in quanto soggetto intraneo alla Società da vigilare;
- 5) continuità d'azione (struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello), in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Tali requisiti devono e possono essere posseduti non solo dalla persona fisica che costituisce formalmente l'Organismo di Vigilanza, ma anche dagli altri soggetti che costituiscono la "dotazione" di cui usufruisce l'O. di V. per lo svolgimento della propria attività di controllo.

7.3. Le cause di incompatibilità.

Inoltre, il soggetto nominato deve attestare, con propria dichiarazione scritta all'atto del conferimento dell'incarico, l'assenza di cause di incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità:

- l'essere membri esecutivi e/o non indipendenti dell'organo amministrativo di PRO.GE.CO. S.R.L.. o Direttori Generali della stessa o della società di revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;

- aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo triennio, con entità con le quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti tipizzati dalla vigente normativa in materia di “responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 legge 29 settembre 2000 n. 300”.

7.4. Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento alle competenze giuridiche dell'Organismo, inteso come struttura complessa, non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. E' dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità *realizzative* dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo di risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna.

7.5. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte,
- coinvolgere negli *audit* anche direttamente i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalle diverse funzioni e dall'Amministratore Unico, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di *business*, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del

Modello e, se necessario, un'*autovalutazione* periodica da parte delle funzioni;

- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a: eventuali criticità delle misure previste dal Modello, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato: la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; l'evidenza delle varie attività svolte; la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

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

7.6. Doveri dell'Organismo di Vigilanza.

Compete all'Organismo predisporre un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, *calendarizzazione* dell'attività, *verbalizzazione* delle riunioni, ecc...).

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati delle proprie attività all'Amministratore Unico. In particolare l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato all'Amministratore Unico, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- informa costantemente del proprio operato all'Amministratore Unico, con immediatezza nelle ipotesi di accadimento di fatti che evidenzino gravi violazioni del Modello e, in genere, del sistema di controllo;
- riferisce annualmente all'Amministratore Unico con relazione scritta sul risultato del proprio operato;
- riferisce annualmente, all'Amministratore Unico, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello;
- riferisce immediatamente all'Amministratore Unico nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello.

7.7. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali esistenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

In particolare è stato creato ad opera dell'Organismo di Vigilanza di PRO.GE.CO.S.R.L. un "ufficio rapporti con il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro" con funzione di supporto operativo, composto dai soggetti interni ed esterni alla Società che gestiscono tale sistema, che nel loro complesso apportano alla stessa quel complesso di conoscenze e di competenze necessarie per il rispetto della normativa di riferimento.

Questo ufficio è operativo con i seguenti compiti: 1) assistere operativamente l'Organismo di Vigilanza per il completamento della parte speciale del presente Modello; 2) fornire assistenza tecnica nella redazione delle procedure aziendali relative alle aree a rischio commissione reati di cui al d.lgs. 231/01; 3) svolgere una funzione consulenziale nell'ambito delle attività dell'O. di V. volte al controllo ed all'attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello; 4) supportare l'Organismo di Vigilanza in tutte le sue attività di controllo sia ai sensi del d.lgs. 231/01 sia ai sensi dell'art. 30, d.lgs. 81/2008.

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

7.8. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Di seguito sono elencati in maniera schematica i poteri ed i compiti di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza di PRO.GE.CO. S.R.L.:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione;
- mantenere i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Unico;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore di PRO.GE.CO. S.R.L.;

- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, della l. 81/2008, del d.lgs. 152/2006, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'attenzione dell'Amministratore Unico; eventuali spese straordinarie, non contemplate dal documento revisionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione dell'Amministratore Unico;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;

8. FLUSSI INFORMATIVI

8.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni aziendali a rischio reato, come verranno di seguito individuate, hanno l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità e le anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali, a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato di cui al Decreto;
- i *report* riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- tutte le notizie e la documentazione così come indicato nelle diverse procedure previste nella parte speciale del presente Modello.

8.2. Modalità e formalità delle informative.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ovviamente, anche in armonia con il sistema di controlli interni e della gestione dei rischi, tutti i flussi informativi devono essere accurati, completi, tempestivi, coerenti, trasparenti e pertinenti.

9. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

PRO.GE.CO. S.R.L., al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

Tale divulgazione riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle categorie anzidette, cioè dipendenti, sia se si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti consegnati di regola al neo assunto, il Codice Etico, il Modello Organizzativo e il testo attuale del d.lgs. 231/01.

Tali soggetti dovranno rilasciare a PRO.GE.CO. S.R.L. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati unitamente all'impegno ad osservare le prescrizioni.

9.1. Modalità di diffusione.

L'Amministratore Unico è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il presente schema:

- personale direttivo: seminario informativo; nota informativa a personale *neoassunto* con funzione direttiva; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.
- altro personale: diffusione di una nota informativa interna; nota informativa al personale *neoassunto*; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

PRO.GE.CO. S.R.L.. provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno della Compagnia, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile una copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello.

Ai dipendenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento direttamente sull'intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile su internet.

I programmi informativi e i contenuti delle note informative saranno preventivamente comunicati con l'Organismo di Vigilanza.

9.2. Diffusione del Modello verso l'esterno della società.

Nelle lettere d'incarico ai soggetti esterni a PRO.GE.CO. S.R.L., saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello e al rispetto del Codice Etico. Saranno inoltre incluse clausole risolutive espresse nei contratti di collaborazione che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione dell'Amministratore Unico potranno essere istituiti all'interno di PRO.GE.CO. S.R.L. dei sistemi di valutazione e selezione dei collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di coloro che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello e del Codice Etico.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da PRO.GE.CO. S.R.L. prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e PRO.GE.CO. S.R.L., a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da PRO.GE.CO. S.R.L. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie *procedimentali* previste dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati a PRO.GE.CO. S.R.L..

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a: intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo; posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica all'Amministratore Unico.

10.1 provvedimenti sanzionatori

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni del codice etico e dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

10.1.1 Tipologia di sanzioni e destinatari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

nei casi in cui vengano violate le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. mancata osservanza delle procedure scritte, omissione dell'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza nei casi prescritti) o vengano adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;

nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio venga tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto;

- licenziamento senza preavviso;

nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Nel caso di soggetto che rivesta una posizione apicale nell'Ente, le sanzioni previste sono di tipo societario, cioè quelle previste dalla normativa societaria,

ovvero di tipo contrattuale e, secondo la gravità o la ripetizione della violazione od omissione, vanno dalla semplice contestazione ufficiale sino alla interruzione del rapporto deliberata dall'organismo competente e alla richiesta dei relativi danni.

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/01.