

 <p>LO MONACO COSTRUZIONI S.R.L.</p>	<p>Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo</p>	<p>REV 0</p>
		<p>Pagina 1 di 58</p>

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

6					
5					
4					
3					
2					
1	DEFINITIVO	12/02/2023	Gqbe srl	ODV	Legale Rappresentante
0	BOZZA	28/01/2023	Gqbe srl	ODV	Legale Rappresentante
Rev	Descrizione	Data	Redatto	Approvato	Ratificato

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 2 di 58
---	--	-----------------------------------

INDICE

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001, LE NORME DI RIFERIMENTO, I PRINCIPI GIURISPRUDENZIALI.....	4
Introduzione	4
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO	7
1.a La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato presupposti e natura	7
1.b Normativa di riferimento.....	9
1.b.1 I reati commessi all'estero	11
1.c Le fattispecie di reato presupposto da cui può derivare la responsabilità amministrativa degli Enti.....	11
1.d Il sistema sanzionatorio	16
1.e Il presupposto per l'esimente dalla responsabilità amministrativa ai sensi degli art. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/2001	22
1.f Le linee guida di Confindustria.....	25
1.e Approccio metodologico.....	25
Corrispondenza tra Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001, Modello di Prevenzione Reati Societari.	26
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA SOCIETA' LO MONACO COSTRUZIONI SRL.	27
2.a Le motivazioni di adozione del modello.....	27

2.b Le funzioni e gli obiettivi del modello.....	28
2.c Attività effettuata ai fini della ideazione, realizzazione ed adozione del modello	29
2.d Individuazione delle attività a rischio commissione reati e processi sensibili relativi alle aree a rischio	42
2.e Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni.....	43
2.f Modalità di gestione delle risorse finanziarie.....	44
2.g.Whistleblowing.....	39
2.g Informazione, Formazione e Diffusione.....	45
2.g.1 Comunicazione e formazione per i soggetti interni	48
2.g.2 Comunicazione e formazione per i soggetti esterni.....	50
2.g.3 Diffusione.....	50
2.h Obblighi di informazione	52
2.i Responsabile Interno e Scheda di Evidenza	52
2.l Sistema di deleghe e procure.....	55
2.m Disposizioni finali	56

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 4 di 58
---	--	-----------------------------------

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001, LE NORME DI RIFERIMENTO, I PRINCIPI GIURISPRUDENZIALI

Introduzione

Il Decreto Legislativo 231 del 2001, in attuazione della legge delega n. 300 del 2000, introduce per la prima volta nell'ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell'Ente che rappresentano.

Il cammino che ha portato all'elaborazione di tale responsabilità, ritenuta dalla giurisprudenza conforme ai principi di personalità della responsabilità penale ai sensi dell'art. 27 della Costituzione, è di matrice europeistica.^[1] La legge 29 settembre 2000 n. 300, infatti, reca la "Ratifica ed esecuzione" dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'articolo K.3 del Trattato sull'Unione europea:

- a) Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità Europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo, fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- b) Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione, nella quale sono ^[1]coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri ^[1]dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- c) Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, fatta a Parigi il 17 settembre 1997, cui si aggiunge la "Delega al

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 5 di 58
---	--	-----------------------------------

Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti ^[SEP]privi di personalità giuridica".

Inoltre, il secondo protocollo della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (art. 3, secondo Protocollo Addizionale, 19 giugno 1997), a sua volta, aveva previsto l'obbligo, per ciascuno Stato membro, di introdurre la responsabilità delle persone giuridiche per i delitti di frode, corruzione attiva e riciclaggio di danaro, consumati o tentati da determinati soggetti a beneficio delle persone giuridiche stesse; l'obbligo di prevedere tale responsabilità per le persone giuridiche era espressamente contemplato dall'art. 2 della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.^[SEP] Il sopra citato secondo Protocollo Addizionale ha il fine di proteggere gli interessi finanziari della Comunità europea dall'attività illecita e da atti finalizzati al riciclaggio, compiuti dalle persone fisiche nell'interesse o a vantaggio di un determinato Ente.^[SEP] L'Italia, pur non avendo ratificato tale provvedimento, ha emanato, con la legge delega n. 300/2000 e con il successivo D.Lgs. n. 231/2001, una disciplina che ne ricalca i contenuti (utilizzando, tra l'altro, la discrezionalità concessa nel secondo Protocollo Addizionale ai singoli Stati per l'adozione di sanzioni interdittive).

L'art. 4 del secondo Protocollo in questione prevede, come principio di carattere generale, l'obbligatoria irrogazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, di natura pecuniaria, amministrativa o penale.^[SEP] Gli Stati aderenti al secondo Protocollo sono stati lasciati liberi di prevedere altre sanzioni, oltre a quelle sopra citate, quali l'esclusione dal godimento di vantaggi pubblici, il divieto temporaneo o permanente di esercitare un'attività commerciale, l'assoggettamento a sorveglianza giudiziaria e provvedimenti giudiziari di scioglimento.

Il legislatore italiano, pur non essendo tenuto a prevedere sanzioni interdittive, le ha introdotte

senza aver formalmente ratificato il secondo Protocollo Addizionale. In relazione alla ratifica delle convenzioni sopra citate, la legge n. 300/2000 contiene la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica; disciplina necessaria in quanto, fra gli obblighi convenzionali assunti dall'Italia vi era, anche, l'introduzione di una responsabilità degli enti collettivi. Si è colmata, quindi, una evidente lacuna normativa del nostro ordinamento, tanto più evidente, in quanto la responsabilità della *societas* era già una realtà in molti Paesi europei (così in Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia).

La legge 29 settembre 2000, n. 300, contiene, inoltre, una delega conferita al Governo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, da esercitare secondo i principi e criteri direttivi contenuti nell'articolo 11.

Dunque, l'intervento normativo appare giustificato dalla necessità di esercitare la delega suddetta e si pone in sintonia con l'ordinamento Comunitario, le cui linee di tendenza rimarcano appunto l'esigenza di prevedere forme di responsabilità delle persone giuridiche.

In tale direzione, e nel rispetto dei criteri formulati dal legislatore delegante, il decreto legislativo 231/2001 prevede la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinate categorie di reato poste in essere a suo vantaggio o interesse da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell'ente, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale di regola nell'ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

Inoltre, con le decisioni quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI, e del 22 luglio 2003,

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 7 di 58
---	--	-----------------------------------

2003/568/GAI, il Consiglio dell'Unione Europea ha previsto che gli Stati membri adottino le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale:

- a) i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente, nonché
- b) i fenomeni di corruzione nel settore privato.

L'ordinamento giuridico italiano, pertanto, si è adeguato alle indicazioni provenienti dall'Unione Europea.

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO

1.a La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato presupposti e natura

L'articolo 5 del decreto legislativo 231 del 2001, rubricato "Responsabilità dell'Ente", stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all'ente la responsabilità del reato. Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa dell'ente ai soli reati commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio". La previsione introduce così un primo presupposto "oggettivo" di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio per questa.^[1] Il secondo presupposto, di carattere "soggettivo", è destinato a creare una particolare connessione tra l'ente e il terzo autore del reato, in modo da poter superare la posizione di evidente terzietà, o meglio di estraneità per l'ente, potendo costruire un'imputabilità soggettiva dell'effetto del comportamento anche in capo all'ente che non partecipa alla materiale attività delittuosa.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 8 di 58
---	--	-----------------------------------

Tale rapporto funzionale è individuato ed articolato in due tipologie:

- a) Funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione (apicali);
- b) Funzioni subordinate.^[1]

La differenza non è semplicemente descrittiva, poiché per il reato commesso dal soggetto posto in posizione apicale, la colpa dell'azienda è presunta in quanto si ritiene che l'organizzazione a monte non abbia funzionato adeguatamente e che i vari soggetti apicali non abbiano predisposto un valido modello di prevenzione dei rischi. In quest'ottica, sarà l'azienda a dovere dimostrare che, in realtà, aveva fatto tutto il possibile per evitare quel reato e che, se un reato è stato commesso, è solo perché *"l'apicale ha agito in frode al modello organizzativo aziendale"*. Invece, nel caso in cui un reato sia stato commesso da un subordinato, la colpa organizzativa consiste nel non avere diretto e vigilato in modo adeguato l'operato di chi è sottoposto agli ordini degli apicali e ne deve attuare la politica organizzativa.^[1] Per configurare la responsabilità amministrativa dell'ente collettivo, come detto, la norma richiede un "interesse" o un "vantaggio" dell'ente, quale risultato della condotta criminosa attuata dal soggetto "persona fisica" ad esso funzionalmente legato.

Si possono escludere dal novero dei soggetti apicali i membri del collegio sindacale. Si tratta di un organo di vigilanza interno all'ente cui non compete anche un vero e proprio potere di amministrazione attiva, quanto invece poteri e funzioni tipicamente di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sulla correttezza dell'amministrazione, sull'adeguatezza della struttura e del funzionamento della società, nonché in talune ipotesi sul controllo contabile.

Sono da considerare nella categoria dei subordinati il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), i Preposti, il Medico Competente.

I soggetti sottoposti, comunque, sono tipicamente i dipendenti dell'Azienda, ossia coloro i quali siano legati da un rapporto di lavoro subordinato, ex artt. 2094 e 2095 Codice Civile, ma anche coloro i quali, non avendo un rapporto di dipendenza, siano comunque in posizione di subalternità alla direzione e controllo del vertice societario, come ad esempio i collaboratori coordinati e continuativi.

Deve ritenersi chiarita l'inclusione nella categoria dei "sottoposti" della figura dell'agente, art. 1742 del Codice civile, che intrattiene uno stabile e continuativo rapporto di collaborazione con l'ente e sia comunque soggetto al potere di direzione di questo.

Si è detto come anche per i sottoposti il D.Lgs. n. 231, in particolare con riferimento all'articolo 7, come per gli apicali l'articolo 6, definisca specifiche condizioni di riferibilità del fatto di reato all'ente ai fini della sua imputazione di responsabilità amministrativa.

1.b Normativa di riferimento

La normativa di riferimento è la seguente:

- 1) Costituzione;
- 2) Codice Penale;
- 3) Codice Civile;
- 4) Legge n. 300 del 29 settembre 2000;
- 5) Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001;
- 6) Legge n. 409 del 23 novembre 2001;
- 7) Decreto Legislativo n. 61 del 11 aprile 2002;
- 8) Legge n. 7 del 14 gennaio 2003;
- 9) Decreto Ministeriale n. 201 del 26 giugno 2003;

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 10 di 58
---	--	---

- 10) Legge n. 228 del 11 agosto 2003, articolo 5;
- 11) Legge n. 62 del 18 aprile 2005, articolo 9 (Legge comunitaria 2004);
- 12) Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno del 2003;
- 13) Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio del 1998;
- 14) Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008;
- 15) Decreto Legislativo n. 235 del 8 luglio 2003.

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti (società, associazioni, consorzi, ecc.) per alcune fattispecie di reato esposte agli articoli 24, 25, 25-bis, 25-ter, 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies commesse nell'interesse oppure a vantaggio di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lettera a);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (art. 5, comma 1, lettera b).

Tale responsabilità si aggiunge a quella "penale" della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Le sanzioni predisposte dal Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno del 2001 si distinguono:

- 1) sanzioni amministrative pecuniarie (articoli 10, 11 e 12);
- 2) sanzioni interdittive (articoli 13, 14, 15, 16 e 17).

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 11 di 58
---	--	------------------------------------

1.b.1 I reati commessi all'estero

L'Ente risponde anche dei reati tentati o consumati all'estero. In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente può esser chiamato a rispondere, in relazione a reati commessi all'estero, secondo i seguenti presupposti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente ^[L]_[SEP] legato all'Ente (art.5 comma 1 del Decreto);
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 ^[L]_[SEP] (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto per i reati commessi all'estero esiste purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.c Le fattispecie di reato presupposto da cui può derivare la responsabilità amministrativa degli Enti

Perché sorga una responsabilità dell'ente, oltre ai requisiti previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 al fine della sussistenza di una responsabilità amministrativa dipendente da reato, è necessario che il "soggetto apicale" o "il sottoposto all'altrui direzione" pongano in essere un reato previsto dal menzionato decreto legislativo e dalle successive modificazioni.

Infatti, le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente individuate dal legislatore come presupposto per la

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 12 di 58
---	--	---

sussistenza in capo all'ente di tale responsabilità, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001.

Tali fattispecie di reato, previste dagli art. 24 e ss. del suddetto D.Lgs., per comodità espositiva, possono essere ricomprese nelle seguenti categorie:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione e delitti contro il patrimonio. È il primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.Lgs. 231/2001 (artt.24 e 25).^{[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10][11][12][13][14][15][16][17][18][19][20][21][22][23][24][25][26][27][28][29][30][31][32][33][34][35][36][37][38][39][40][41][42][43][44][45][46][47][48][49][50][51][52][53][54][55][56][57][58][59][60][61][62][63][64][65][66][67][68][69][70][71][72][73][74][75][76][77][78][79][80][81][82][83][84][85][86][87][88][89][90][91][92][93][94][95][96][97][98][99][100]}L'art. 24 rinvia ad una serie di ipotesi delittuose previste dal codice penale. Dalla commissione di tali delitti da parte dei soggetti funzionalmente legati all'ente, conseguono sanzioni di tipo pecuniario ed interdittivo per lo stesso.

In specie, si tratta dei delitti previsti agli artt.: 316 bis c.p., "malversazione ai danni dello Stato"; 316 ter c.p., "indebita percezione di erogazione in danno dello Stato; art. 640 comma II numero 1), "truffa aggravata ai danni dello Stato o di altro Ente pubblico"; 640 bis c.p., truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche; 640 ter, frode informatica commessa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico.

Tali delitti sono caratterizzati, soprattutto, dalla commissione di una condotta fraudolenta nei confronti dello Stato, di altri enti pubblici o della Comunità europea, finalizzata ad ottenere indebitamente erogazioni di somme di denaro o finanziamenti. La ratio dell'estensione della responsabilità in capo alla persona giuridica, per tali categorie di reati, trova fondamento nel fatto che le condotte illecite in oggetto sono strettamente connesse all'esercizio di un'attività imprenditoriale, soprattutto in virtù di molteplici incentivi finanziari previsti dallo Stato o dall'Unione Europea per chi esercita attività d'impresa. Al fine di disincentivare la commissione delle fattispecie in oggetto e garantire la correttezza degli interventi a sostegno del mercato, l'art. 24 comma II prevede un aggravamento della sanzione, qualora dal compimento del reato sia

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 13 di 58
---	--	------------------------------------

derivato all'ente un profitto di rilevante entità ovvero sia stato cagionato all'ente pubblico un danno di particolare gravità.

L'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 prevede una serie di fattispecie delittuose, previste nel capo del codice penale dedicato ai delitti contro la Pubblica Amministrazione, dalla commissione delle quali può derivare la responsabilità in capo all'ente, in specie: corruzione per un atto d'ufficio art. 318 c.p., corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio art. 319 c.p., corruzione in atti giudiziari 319 ter c.p., istigazione alla corruzione art. 322 c.p. e concussione 317 c.p.. Ai sensi degli art. 320 e 322 bis l'ente risponde per tali delitti anche quando siano stati posti in essere da un incaricato di pubblico servizio o da un soggetto istituzionale della comunità Europea. Infatti, i delitti in oggetto sono tutti reati propri, per la sussistenza dei quali è necessario che il soggetto attivo del reato abbia la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, italiano o estero, o che abbia una delle qualifiche di cui all'art. 322 c.p.;

- Delitti contro la fede pubblica, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge 23 Novembre 2001, n.409, rubricato "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", in specie: falsificazione di monete, spendita o introduzione nello Stato con o senza concerto (artt. 453e 455 c.p.); alterazione di monete (art. 454 c.p.); falsificazione di valori da bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione degli stessi (art. 459 c.p.); falsificazione di carta filigranata (artt. 460 e 461 c.p.); spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); usi di valori da bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

- Reati societari. Il D.Lgs. 11 Aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, ai sensi dell'art.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 14 di 58
---	--	---

25 ter D.Lgs. n. 231/2001);

- Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ex art. 25 quater D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, 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 sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999;

- Abusi di mercato, previsto dall'art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (Legge Comunitaria 2004);

- Delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;

- Reati transnazionali. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;

- Reati in materia di salute e sicurezza. L'art. 25-septies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p. (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. Il D.Lgs. n. 231 del 2007, in attuazione della Direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 15 di 58
---	--	---

del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, ha comportato l'inserimento dell'art. 25- octies al D.Lgs. 231/2001. Tale articolo del decreto in oggetto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai seguenti reati: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.). La finalità del legislatore è stata quella di introdurre regole più ampie a tutela del sistema finanziario mediante misure di adeguata verifica dei titolari effettivi delle transazioni, graduate in base al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Recenti riforme normative hanno esteso le categorie di reato previste dal "sistema 231", dalle quali può derivare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, in specie: art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7); art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata (Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94, art. 2); art.25 bis 1 - Delitti contro l'industria e il commercio (Articolo inserito dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera b); 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Articolo inserito dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c); 25 decies - Induzioni a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (Articolo inserito dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4); 25 undecies - Reati ambientali (Articolo inserito dal D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121, art. 2); 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; Articolo 25-terdecies - (Razzismo e xenofobia); Articolo 25-quaterdecies - (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati); Articolo 25- quinquiesdecies - (Reati tributari); Articolo 25- sexiesdecies - (Contrabbando); Articolo 25- septiesdecies - (Delitti contro il patrimonio culturale); Articolo 25- duodevicies - (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 16 di 58
---	--	------------------------------------

1.d Il sistema sanzionatorio

Le sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del D.Lgs. n. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato consistono: nelle sanzioni pecuniarie, nelle sanzioni interdittive, nella confisca e nella pubblicazione della sentenza.^[1] La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del suddetto Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio.

La sanzione pecuniaria costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reato.^[2] L'ammontare della stessa è compresa tra euro 25.822,24 ed euro 1.549.370,70.^[3] Il criterio commisurativo indicato dalla legge delega n. 300 del 2000, impone di tenere conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Con riferimento alla fase commisurativa, la legge delega sembra propendere, a prima vista, in favore del tradizionale sistema "a somma complessiva".^[4] In questo contesto, la commisurazione dovrebbe avvenire secondo i parametri dettati dall'articolo 11 della legge 689/1981, integrati dal riferimento all'entità dei proventi ricavati dal reato e, soprattutto, dalle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente che costituisce un aspetto irrinunciabile e fondamentale della disciplina, se si vuole evitare il rischio di rendere inefficace la sanzione.

Il sistema "per quote" previsto dal Decreto prende atto dell'impossibilità di riprodurre la soluzione delineata nel codice penale per le pene pecuniarie (art. 133-bis del c.p.).^[5] E' pacifico, infatti, che, a parità di gravità complessiva di un illecito, la sanzione commisurata solo sui coefficienti individuati dal c.p. per le pene pecuniarie potrebbe risultare estremamente gravosa, fino al limite della non-sopportabilità economica, per un ente di piccole dimensioni, e rivelarsi per contro inefficace nei confronti di un ente di grandi dimensioni, munito di ragguardevoli risorse

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 17 di 58
---	--	------------------------------------

economiche e patrimoniali.

In definitiva, la scelta effettuata dal legislatore, relativamente al modello commisurativo, è finalizzata a rendere efficace la sanzione irrogata all'Ente rispetto alle sue dimensioni ed alla sua situazione patrimoniale.^[L] Per queste ragioni, il Governo ha adottato, nell'articolo 10 del decreto in oggetto, un modello commisurativo "per quote".

La riduzione di pena per la particolare tenuità del fatto viene disciplinata nell'articolo 12, comma 1, lettere a) e b).^[L] La riduzione di pena è pari alla metà della sanzione pecuniaria che verrebbe irrogata dal giudice e la sanzione da applicare per effetto della riduzione non potrà comunque essere superiore a Euro 103.291,38 né inferiore ad Euro 10.329,14 (in coerenza con quanto si prevede nella legge delega). La prima ipotesi di fatto tenue sussiste quando l'autore del reato lo ha commesso nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio, oppure un vantaggio minimo (come detto, se il reato è commesso dall'autore nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, quest'ultimo non soggiace ad alcuna forma di responsabilità).^[L] La particolare tenuità ha ad oggetto l'illecito dell'ente, e il suo grado di coinvolgimento minimo nell'illecito sia sul versante della colpevolezza (atteso che l'autore del reato ha agito per un interesse prevalentemente personale o di terzi), sia sul versante oggettivo (visto che nessun vantaggio, o comunque un vantaggio minimo, è stato ricavato dall'ente).

La seconda ipotesi di riduzione si fonda sulla particolare tenuità del danno patrimoniale.^[L] Nel comma 2 dell'articolo 12, viene disciplinata una ulteriore ipotesi di riduzione di pena, legata al compimento di condotte riparatorie.

La riduzione va da un terzo alla metà della sanzione pecuniaria se l'ente, prima dell'apertura del dibattimento, dimostra di aver risarcito il danno e di aver eliminato le conseguenze dannose o

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 18 di 58
---	--	------------------------------------

pericolose del reato o che comunque si è efficacemente adoperato in entrambe le direzioni.

L'integrazione dell'attenuante è condizionata all'esistenza di due requisiti:^[L1]^[SEP]a) di ordine temporale, visto che l'attività riparatoria deve essere realizzata entro un determinato termine, ossia nella fase antecedente all'apertura del giudizio di primo grado;

b) concernente la sfera delle attività riparatorie, che devono riguardare non solo il risarcimento del danno ma anche le conseguenze dannose o pericolose del reato. La soluzione proposta nella lettera a) del comma 2 dell'articolo 12 è quella di riconoscere comunque la riduzione di pena a condizione che l'ente si sia efficacemente adoperato in direzione del risarcimento e della riparazione, abbia cioè compiuto tutti gli sforzi concretamente esigibili.

Il secondo caso di riduzione della sanzione, da un terzo alla metà, opera a beneficio dell'ente che, prima del giudizio, abbia adottato e reso operativi i modelli di prevenzione del reato disciplinati dagli articoli 6 e 7 quando questi non abbiano efficacia esimente perché adottati successivamente alla commissione del reato.^[L1]^[SEP] Infatti, l'adozione dei modelli organizzativi, ove efficace, è in grado di eliminare o ridurre sensibilmente il rischio derivante dalla commissione di reati.

Relativamente alle sanzioni interdittive disposte dall'art.13 del menzionato decreto legislativo, le stesse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno del testo normativo, in conformità al principio di legalità mutuato dal diritto penale e stabilito dall'art. 2 del disposto normativo in oggetto. Tali sanzioni consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni ^[L1]^[SEP]funzionali alla

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 19 di 58
---	--	------------------------------------

commissione dell'illecito;

- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la ^[1]revoca di quelli eventualmente già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. ^[1]

Perché possano essere comminate, occorre, oltre alla suddetta previsione espressa di legge, che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231/01, ossia che "l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"; ovvero "in caso di reiterazione degli illeciti" (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).^[1] In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:^[1]

- "l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";
- "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 20 di 58
---	--	---

verificatosi”^[L. 231/01]

- “l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D.Lgs. n. 231/01).

La disposizione dell'articolo 83 del D.Lgs. 231/01, disciplina un fenomeno di convergenza di sanzioni interdittive. Il fenomeno è legato alla possibile applicabilità di sanzioni interdittive stabilite da leggi speciali nei confronti dell'ente in presenza di una sentenza di condanna per uno dei reati previsti nel decreto legislativo.

La norma dell'articolo 83, segnatamente il comma 1, stabilisce che nei confronti degli enti si applicano solo le sanzioni previste dal decreto legislativo, come legge successiva che introduce la "nuova" disciplina organica della responsabilità sanzionatoria degli enti, destinata perciò a prevalere sulle diverse disposizioni della legislazione speciale.

La disposizione del comma 2 contempla il caso in cui, per effetto della commissione dell’illecito da parte dell'ente, quest'ultimo abbia già risentito dell'applicazione di sanzioni amministrative di identico o analogo contenuto rispetto a quelle irrogate dal giudice penale che accerta la responsabilità dell'ente.

In questo caso, la norma stabilisce che la durata della sanzione già sofferta dovrà essere computata ai fini della determinazione della durata della sanzione interdittiva dipendente da reato, irrogata dal giudice penale.^[L. 231/01] Con l'articolo 23, ottemperando al disposto di cui alla lettera p) dell'articolo

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 21 di 58
---	--	---

11 della delega, si introduce una nuova fattispecie penale, la quale consiste nella violazione degli obblighi o dei divieti inerenti alle sanzioni interdittive, anche se applicate in via cautelare durante il processo.

Queste disposizioni sanzionatorie, penali e amministrative, mirano evidentemente ad assicurare l'effettività delle sanzioni interdittive. Per non pregiudicare i livelli occupazionali oppure per non interrompere un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità svolto dall'ente, nei casi in cui ciò possa arrecare un grave pregiudizio alla collettività, l'art. 15 prevede che il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, possa nominare un commissario giudiziale che proseguirà l'attività dell'ente per la durata che avrebbe avuto la sanzione interdittiva.

L'applicazione anticipata delle sanzioni interdittive, si giustifica solo in presenza di un pericolo concreto di reiterazione degli illeciti da parte dell'Ente, al fine di paralizzare o ridurre l'attività di quest'ultimo quando la prosecuzione dell'attività possa agevolare la commissione di altri reati. La durata delle stesse sanzioni può coincidere con quella della corrispondente sanzione applicata con la sentenza di condanna per l'Ente, ma non può comunque superare i 16 mesi (art. 51, comma 3°, D.Lgs. 231/2001).

In ogni caso la misura interdittiva applicata in via cautelare si computa, quanto a durata, nel periodo complessivo delle sanzioni interdittive applicate in via definitiva (art. 51, 4° comma, d. lgs. 231/2001).^[1] La durata decorre sempre dalla notifica dell'ordinanza.

Istituto di nuova previsione è la sospensione di tali misure (art. 49 d. lgs. 231/2001), che viene discrezionalmente disposta (dal giudice che procede) se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti a cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 22 di 58
---	--	---

Ulteriore sanzione prevista dal legislatore in ipotesi di sussistenza in capo all'ente della responsabilità amministrativa dipendente da reato è la confisca. Infatti ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

1.e Il presupposto per l'esimente dalla responsabilità amministrativa ai sensi degli art. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/2001

Gli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l'ente di non incorrere nella responsabilità amministrativa dipendente da reato nell'ipotesi di sussistenza dei medesimi requisiti, sia nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto posto in posizione apicale, ex art. 5 comma 1 lettera a), sia nel caso in cui il reato venga commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, ex art. 5 comma 1 lettera b).

Pertanto, le possibilità dalle quali può derivare la suddetta esenzione di responsabilità per l'ente sono le seguenti:

- 1) secondo il disposto dell'art. 6 comma 1 del d.lgs. 231/2001, se il reato è posto in essere da un soggetto collocato in posizione apicale l'ente non è responsabile se prova che:
 - a) prima della commissione del reato, l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione, idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 23 di 58
---	--	---

aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.

2) Secondo il disposto dell'art. 7 comma 1 del d. lgs. 231/2001 nell'ipotesi di condotta posta in essere da soggetto sottoposto all'altrui vigilanza, l'ente è esonerato dalla responsabilità amministrativa, anche nel caso di inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da quanto detto consegue che se l'ente vuole ottenere l'esonero dalla responsabilità amministrativa, è necessario che lo stesso adotti ed attui efficacemente un modello di organizzazione e gestione "idoneo" ad evitare la commissione di determinati reati. Tale modello di organizzazione e controllo, menzionato dal decreto, non è un qualsiasi modello operativo attuato dall'ente, ma un particolare modello operativo che si connota per possedere determinati contenuti espressamente previsti dal decreto legislativo, con la conseguenza che solo ove il modello presenti i predetti contenuti potrà rientrare nella nozione di modello di organizzazione e controllo intesa dal legislatore e solo su tale modello potranno essere compiute le ulteriori valutazioni in punto di efficacia attuazione e concreta idoneità al raggiungimento del risultato a cui vengono subordinati gli effetti favorevoli previsti dalle singole norme.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, al secondo comma, stabilisce i contenuti necessari del suddetto modello di organizzazione affinché lo stesso abbia efficacia esimente: "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 24 di 58
---	--	---

1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;^[1]_[SEP]
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;^[1]_[SEP]
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;^[1]_[SEP]
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Oltre alla sussistenza di tali requisiti, affinché il modello abbia efficacia esimente per l'ente, in ipotesi di reato commesso da soggetto funzionalmente legato allo stesso, il giudice nel corso di un eventuale procedimento dovrà verificare, come detto, che i modelli di organizzazione e controllo siano stati adottati ed attuati. Il parametro a cui il legislatore commisura la valutazione del giudice in ordine all'adozione dei modelli è quello della loro idoneità, mentre in ordine alla fase di attuazione è quello della loro efficacia. In altre parole la sola adozione di un modello idoneo non avrà alcun effetto, mentre l'efficace attuazione del modello presuppone necessariamente che ne sia stato adottato uno idoneo, di tal che per valutare se possono prodursi uno o più degli effetti connessi dal legislatore ai modelli di organizzazione e controllo (da soli o come componenti di una più complessa fattispecie), il giudice dovrà necessariamente valutare prima se l'adozione sia idonea e poi, ma imprescindibilmente, se l'attuazione sia efficace.^[1]_[SEP]

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 25 di 58
---	--	------------------------------------

1.f Le linee guida di Confindustria

Il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 3, dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001.

Confindustria ha emanato il proprio codice di comportamento, "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione controllo ex d. lgs. 231/2001", in data 7 marzo 2002. Le linee guida di Confindustria sono state integrate in data 3 ottobre 2002 ed ulteriormente aggiornate in data 18 maggio 2004 per tener conto delle modifiche introdotte dal d. Lgs. 61/2002 in tema di reati societari.

1.g Approccio metodologico

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- 1) individuazione dei soggetti "apicali" a cui sottoporre le interviste (per l'elenco dei soggetti "apicali" ai quali sono state sottoposte le interviste);
- 2) Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro in relazione: all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti.;
- 3) Poteri autorizzativi e di firma coerentemente a quanto previsto nell'assetto organizzativo e gestionale, prevedendo eventualmente soglie di approvazione delle spese;

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 Pagina 26 di 58
---	--	-------------------------------------

- 4) individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati;
- 5) “*risk assessment*” dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- 6) individuazione di soluzioni ed azione volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- 7) adeguamento e stesura di procedure organizzative sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;
- 8) elaborazione del Codice di condotta;
- 9) redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- 10) regolamento dell’Organismo di Vigilanza;
- 11) piano di formazione e comunicazione del Modello.

Corrispondenza tra Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001, Modello di Prevenzione Reati Societari.

Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001	Modello di Prevenzione Reati Societari
Art. 6, comma 1, lettera a	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
-	Codice etico
Art. 6, comma 1, lettera b	Organismo di Vigilanza

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 Pagina 27 di 58
---	--	-------------------------------------

Art. 6, comma 2, lettera e	Codice dei Comportamenti
Art. 6, comma 2, lettera e Art. 7, comma 4, lettera b	Sistema Disciplinare
Art. 6, comma 2, lettera a	Mappa delle Aree Aziendali a Rischio Reati Societari
Art. 6, comma 2, lettera d	Sistema Informativo verso l'Organo di Vigilanza
-	Organigramma
Art. 6, comma 2, lettera b	Protocolli e Procedure
Art. 6, comma 2, lettera c	Modalità di Gestione delle Risorse finanziarie atte a prevenire la commissione di reati
-	Sistema di Comunicazione al Personale e sua Formazione
Art. 7, comma 4, lettera a	Piano di Attività dell'Organismo di Vigilanza

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA SOCIETA' LO MONACO COSTRUZIONI SRL

2.a Le motivazioni di adozione del modello

Il presente documento illustra il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (successivamente chiamato “Modello”), adottato dal Legale Rappresentante della società LO MONACO COSTRUZIONI SRL (di seguito “LO MONACO”) per prevenire la commissione di alcune

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 28 di 58
---	--	---

specifiche tipologie di reato da parte dei soggetti (“Soggetti Apicali”) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 emanato in attuazione della Legge 300/2000) e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei “Soggetti Apicali” (art. 5, comma 1 lett. B del Decreto).

Pertanto, LO MONACO ha avviato un progetto finalizzato a predisporre ed attuare un modello di organizzazione gestione e controllo di cui all’art. 6 e 7 del decreto legislativo 231/2001.

La predisposizione del modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, adeguatamente documentate, suddivise in diverse fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni normative del D.Lgs. 231/2001 e strutturato sulla base delle Linee Guida di Confindustria, precedentemente descritte nei suoi tratti essenziali.^[1] Seppure l’adozione del presente Modello costituisca una facoltà per l’ente e non un obbligo, LO MONACO ha deciso di procedere alla sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un’opportunità per migliorare il sistema organizzativo interno, cogliendo al contempo l’occasione per sensibilizzare le risorse interne ed esterne, rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione attiva dei reati.

2.b Le funzioni e gli obiettivi del modello

L’adozione e l’efficace attuazione del modello non solo consente a LO MONACO di eventualmente beneficiare dell’esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua struttura organizzativa, limitando il rischio di commissione di reati pregiudizievoli per la

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 29 di 58
---	--	------------------------------------

propria attività. Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato a determinare chi agisce per conto di LO MONACO ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti (la commissione dei quali è fortemente censurata dalla società e contraria agli interessi della stessa, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio che sarebbe comunque illecito) anche orientandone l'operato, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a LO MONACO di prevenire o impedire la commissione di reati consentendole di poter reagire tempestivamente, anche in via disciplinare, in caso di comportamenti che ne costituiscano violazione. Tra le finalità del Modello c'è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza in Organi Sociali, Dirigenti, Dipendenti, Società di Service, Consulenti e Partners, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei processi sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del codice di condotta e alle altre norme procedurali aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti, non solo per se stessi ma anche per la società. Infine si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.c Attività effettuata ai fini della ideazione, realizzazione ed adozione del modello

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 30 di 58
---	--	---

LO MONACO, come rappresentato, ha ideato ed attuato, in conformità a quanto previsto dagli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee guida di Confindustria, un progetto per la realizzazione ed attuazione di un modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del suddetto D.Lgs. 231/01. Pertanto la società, con l’ausilio di tecnici esterni alla stessa, ha proceduto all’analisi dei rischi aziendali e ad una ricognizione delle attività, anche mediante apposite interviste con i dirigenti.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in fasi finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi adeguato alla realtà aziendale. In particolare, prima di procedere all’attività di mappatura delle aree di rischio, si è acquisita tutta la documentazione aziendale relativa all’assetto organizzativo societario ed al sistema di controllo interno vigente. Quindi si è provveduto ad intervistare i dirigenti aziendali, i quali hanno riferito in merito al sistema organizzativo, alle procedure adottate, al sistema di controllo interno, ed hanno individuato le criticità dello stesso sistema. I suddetti dirigenti sono stati, inoltre, invitati a riferire in merito al sistema organizzativo ed alle procedure esistenti nel proprio settore di competenza. In tal modo, oltre ad ottenere le informazioni indispensabili per la predisposizione del sistema, sin dalla fase di progettazione, le risorse interne sono state sensibilizzate al tema della prevenzione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Si è, successivamente, effettuata l’analisi dell’attività della società, l’inventariazione dei processi sensibili, l’analisi dei rischi, nonché effettuato la valutazione del sistema di controllo interno esistente rispetto ad un Modello ideale (gap analysis).

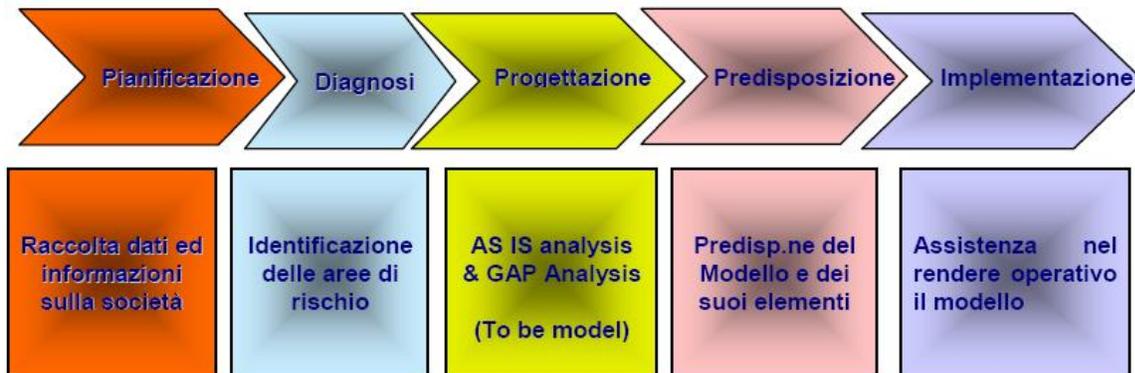
L’efficace esecuzione del progetto e l’esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha richiesto l’utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati.

L'approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative. L'inizio di tale attività ha richiesto una preventiva acquisizione di dati ed informazioni sul sistema organizzativo di LO MONACO e sui processi operativi, utili ai fini della pianificazione di dettaglio delle singole fasi.

L'implementazione della suddetta metodologia si è articolata nelle seguenti fasi:

- 1) Pianificazione;
- 2) Diagnosi;
- 3) Progettazione;
- 4) Predisposizione;
- 5) Implementazione,

Qui di seguito tali fasi sono riassunte e successivamente descritte in maggior dettaglio.



Fase 1: Pianificazione



In questa fase si è proceduto alla raccolta della documentazione ed al reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo di LO MONACO.

Tali informazioni riguardano, tra l'altro, a mero titolo esemplificativo:

- 1) i settori economici in cui LO MONACO opera;
- 2) la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni, italiane o estere;
- 3) i casi di eventuali presunte irregolarità avvenute in passato (*"incident analysis"*);
- 4) il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative);
- 5) la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte da LO MONACO e del sistema organizzativo.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 33 di 58
---	--	---

La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale, interviste e questionari somministrati ai responsabili delle diverse funzioni/settori aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

Si evidenzia che la nozione di Pubblica Amministrazione considerata ai fini della individuazione delle aree a rischio è stata quella dedotta dagli articoli 357 e 358 del Codice Penale, in base ai quali: sono pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio tutti coloro che – legati o meno da un rapporto di dipendenza con la Pubblica Amministrazione – svolgono un’attività regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi.

Sulla base di tale nozione, si riportano a titolo di esempio:

1) soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa/amministrativa, quali, ad esempio:

- parlamentari e membri del Governo;
- consiglieri regionali e provinciali;
- parlamentari europei e membri del Consiglio d’Europa;
- soggetti che svolgono funzioni accessorie (addetti alla conservazione di atti e documenti parlamentari, alla redazione di resoconti stenografici, di economato, tecnici, ecc.);

2) soggetti che svolgono una pubblica funzione giudiziaria, quali, ad esempio:

- Magistrati (magistratura ordinaria di Tribunali, Corti d’Appello, Suprema Corte di Cassazione, Tribunale Superiore delle Acque, TAR, Consiglio di Stato, Corte Costituzionale, Tribunali militari, giudici popolari delle Corti d’Assise, Giudici di pace, Vice Pretori Onorari ed aggregati, membri di collegi arbitrali rituali e di commissioni parlamentari di inchiesta, magistrati della Corte Europea di Giustizia, nonché delle varie Corti internazionali, ecc.);

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 34 di 58
---	--	---

- soggetti che svolgono funzioni collegate (ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, guardia di finanza e carabinieri, cancellieri, segretari, custodi giudiziari, ufficiali giudiziari, messi di conciliazione, curatori fallimentari, operatori addetti al rilascio di certificati presso le cancellerie dei Tribunali, periti e consulenti del Pubblico Ministero, commissari liquidatori nelle procedure fallimentari, liquidatori del concordato preventivo, commissari straordinari dell'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi, ecc.);

3) soggetti che svolgono una pubblica funzione amministrativa, quali, ad esempio:

- dipendenti dello Stato, di organismi internazionali ed esteri e degli enti territoriali (ad esempio funzionari e dipendenti dello Stato, dell'Unione Europea, di Organismi sopranazionali sanitari, di Stati esteri e degli enti territoriali, ivi comprese le Regioni, le Province, i Comuni; soggetti che svolgano funzioni accessorie rispetto ai fini istituzionali dello Stato, quali componenti dell'Ufficio tecnico comunale, membri della Commissione edilizia, Capo Ufficio Amministrativo dell'Ufficio condoni, messi comunali, addetti alle pratiche riguardanti l'occupazione del suolo pubblico, corrispondenti comunali addetti all'ufficio di collocamento, dipendenti delle aziende di Stato e delle aziende municipalizzate; soggetti addetti all'esazione dei tributi, personale dei ministeri, delle soprintendenze, ecc.). In particolare, si evidenziano i rapporti con Docenti universitari, Assistenti universitari che coadiuvano il titolare sia nelle ricerche che nell'attività didattica, Primario ed Aiuto-Primario ospedaliero, Componenti commissione Gare di appalto Asl e Ao, Nas, Ispettori sanitari, Ufficiali sanitari, Medici, Farmacisti;

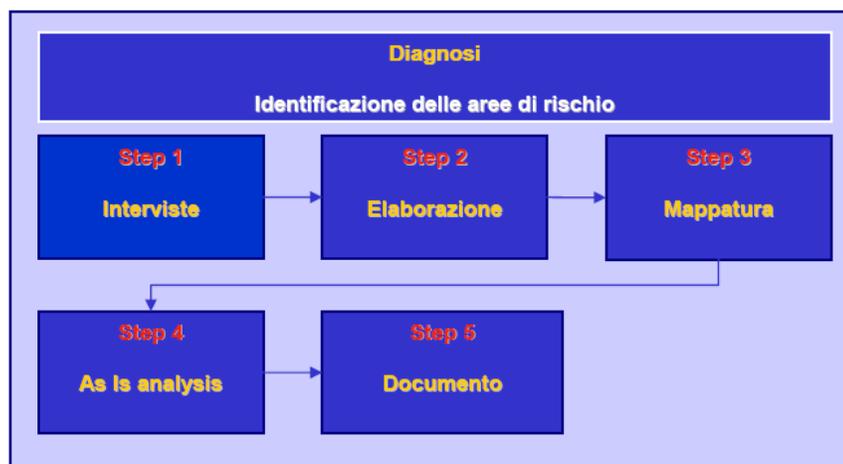
	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 35 di 58
---	--	------------------------------------

- dipendenti di altri enti pubblici, nazionali ed internazionali (ad esempio funzionari e dipendenti della Camera di Commercio, della Banca d'Italia, delle Autorità di vigilanza, degli istituti di previdenza pubblica, dell'ISTAT, dell'ONU, della FAO, ecc.);
- privati esercenti pubbliche funzioni o pubblici servizi (ad esempio notai, soggetti privati operanti in regime di concessione o la cui attività sia comunque regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi, ecc.).

Al riguardo, si evidenzia che alle Pubbliche Amministrazioni indicate sono state considerate equiparate quelle che svolgono funzioni analoghe a quelle sopra descritte nell'ambito di organismi comunitari, di altri Stati membri dell'Unione Europea, di Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

Le informazioni così acquisite hanno costituito gli elementi indispensabili e necessari per consentire l'avvio del *risk assessment*.

Fase 2: Diagnosi



	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 36 di 58
---	--	---

Tale fase è stata caratterizzata dal completamento dell'analisi di risk assessment avviata nella fase precedente di pianificazione), allo scopo di:

- 1) effettuare una ricognizione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi reato ex D. Lgs n. 231/2001;
- 2) analizzare il sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso, avendo riguardo, in particolare, ai seguenti elementi che compongono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed alle loro caratteristiche:
 - Leadership & Governance della Società;
 - Standard di comportamento;
 - Informazione, “reporting” interno & Comunicazione;
 - Formazione e Sviluppo;
 - Valutazione delle “performance”;
 - Controllo e monitoraggio interno;
 - Reazione del Modello alle violazioni.



In sintesi, l'analisi e la valutazione delle predette componenti si è incentrata:

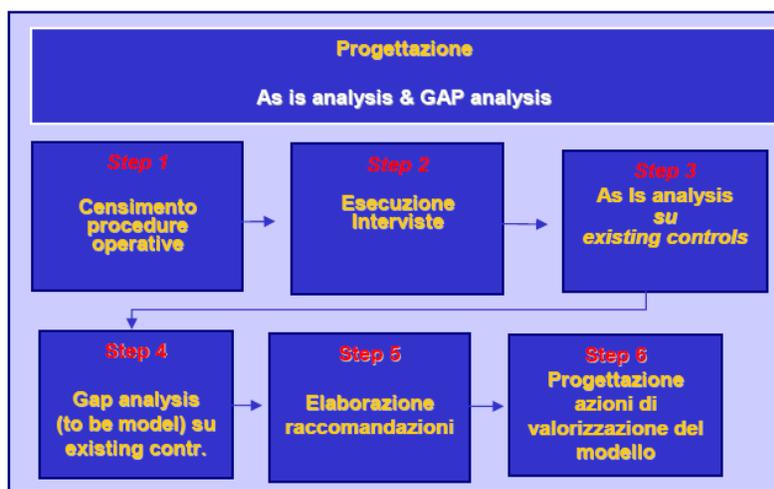
- 1) sulle verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo, seguendo i criteri di:
 - formalizzazione del sistema;
 - chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
 - esistenza della contrapposizione di funzioni;
 - corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma di LO MONACO;
- 2) sulla verifica dell'esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree potenzialmente a rischio, tenendo conto delle fasi di istruzione e formazione delle decisioni aziendali;

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 38 di 58
---	--	---

- 3) sulla verifica dell'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne (sistema autorizzativi alla spesa ed a contrattare);
- 4) sulla verifica, per le singole attività potenzialmente a rischio reato, dell'esistenza di procedure e di regole di comportamento, individuando le integrazioni necessarie per una maggiore aderenza ai principi espressi dal D. Lgs. n. 231/2001;
- 5) sulla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della società - dirigenti e non - sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;
- 6) sulla verifica dell'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale, in considerazione della necessità che, iniziative dirette a dare attuazione al D. Lgs. n. 231/2001, debbano essere programmate e finalizzate alla comunicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I risultati ottenuti dalla suddetta analisi hanno costituito la base per la progettazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come di seguito specificato.

Fase 3: Progettazione



Tale fase si è articolata nello svolgimento della “*As is analysis*” sulle procedure e/o strumenti di controllo esistenti allo scopo di verificare la ragionevole efficacia degli *existing controls* a prevenire le irregolarità. Tale attività si è fondata sulla comprensione del livello di proceduralizzazione delle attività aziendali risultate esposte a rischio, nonché del grado di conoscenza, applicazione, comunicazione, aggiornamento e controllo delle eventuali procedure esistenti poste a loro presidio.

Più in particolare e coerentemente con quanto emerso dalla “mappatura” aziendale dei rischi, tale fase ha riguardato:

La verifica/censimento delle *procedure operative e/o strumenti di controllo* già esistenti per ciascuna area potenzialmente a rischio.

Questa attività di verifica, in coerenza con i criteri metodologici sopra individuati, è stata svolta attraverso una preliminare richiesta alle strutture coinvolte di avviare un’autoanalisi sulle possibili e potenziali aree a rischio nell’ambito delle attività svolte da ciascuna di esse ed una verifica delle procedure interne esistenti nelle aree individuate. La richiesta è stata condotta

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0
		Pagina 40 di 58

attraverso incontri con le strutture coinvolte, nel corso dei quali sono stati forniti gli opportuni chiarimenti sui diversi aspetti della disciplina in oggetto.

Fase 4: Predisposizione

Individuati i processi sensibili, si è provveduto, con l'ausilio dei vertici aziendali, a determinare i protocolli di comportamento volti ad evitare la commissione dei reati da parte degli apicali e dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

L'individuazione dei protocolli di comportamento, quindi, ha comportato l'introduzione di nuovi principi nel codice etico (già esistente) e si è proceduto ad adeguare il sistema di controllo interno.

Particolare attenzione è stata posta nella predisposizione dell'organismo di vigilanza, nell'attribuzione di competenze e soprattutto nella programmazione di un sistema periodico e continuativo di reporting nei confronti di tale organismo da parte di soggetti espressamente adibiti a tali mansioni LO MONACO ha provveduto, inoltre, a prevedere un sistema sanzionatorio, in conformità a quanto stabilito dallo statuto dei lavoratori e dalla contrattazione collettiva nazionale, volto a reprimere eventuali violazioni del modello da parte dei dipendenti e dei dirigenti. È stato predisposto, infine, un programma di formazione dei dirigenti e dei dipendenti. In relazione a tale aspetto è stato previsto un programma di formazione periodico del personale, differenziato a seconda dell'inquadramento professionale e delle mansioni svolte, consistente in corsi formativi, da documentarsi adeguatamente, e in riunioni con i vertici aziendali per l'implementazione e il miglioramento del modello.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 41 di 58
---	--	------------------------------------

Fase 5: Implementazione



In tale fase, l'attività condotta ha l'obiettivo di rendere operativo il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo complesso mediante:

- 1) la sua formale adozione a mezzo di approvazione da parte del Legale Rappresentante;
- 2) la definitiva attuazione e comunicazione degli elementi di cui si esso si compone: Codice dei Comportamenti, Procedure Operative, Organismo di Vigilanza, Sistema di Comunicazione al Personale e sua Formazione, Sistema Disciplinare, Piano di Attività dell'Organismo di Vigilanza.

Risulta evidente che sarà compito dell'**Organismo di Vigilanza** nella conduzione dei suoi primi interventi e nella gestione dinamica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, individuare i criteri cui ispirarsi nella:

- 1) conduzione delle verifiche periodiche di controllo del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- 2) aggiornamento della "mappa" delle aree a rischio-reato e le azioni necessarie a conservare nel tempo l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati;
- 3) attività di *reporting* informativo agli organi sociali per la modifica o integrazione degli elementi sostanziali del Modello.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 42 di 58
---	--	------------------------------------

Effettuate le suddette attività, LO MONACO ha redatto il presente documento di sintesi, che oltre a fornire il quadro normativo di riferimento, costituisce, con gli allegati allo stesso, parte integrante del modello. Il “modello” è costituito dai seguenti elaborati:

- Modello di organizzazione gestione e controllo;
- Codice Etico;
- Mappa delle aree aziendali soggette a rischio reati societari;
- Organismo di vigilanza;
- Sistema disciplinare;
- Codice dei comportamenti.

2.d Individuazione delle attività a rischio commissione reati e processi sensibili relativi alle aree a rischio

In relazione alle attività svolte dall’azienda, a seguito di specifica analisi dei rischi, sono individuate le aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. n. 231/2001 o, in generale, del Codice etico dell’azienda e i relativi processi sensibili. (Vedi “Mappa delle aree aziendali soggette a rischio reati societari”).

Il modello prescrive, per ciascun processo sensibile individuato, le modalità di svolgimento delle relative attività ed indica, ove rilevanti, le specifiche procedure cui attenersi, prevedendo in particolare:

- i protocolli per la formazione e l’attuazione delle decisioni;
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie;

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 43 di 58
---	--	------------------------------------

- gli obblighi di informazione all'Organismo di vigilanza.

2.e Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa l'azienda adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni.

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

L'Organigramma dell'azienda, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello prevede specifici protocolli contenenti la descrizione formalizzata:

- 1) delle procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione, con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- 2) delle modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure interne previste dai protocolli assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e la responsabilità organizzative affidate a singole persone.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 44 di 58
---	--	------------------------------------

Il superamento dei limiti quantitativi di cui al punto precedente può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di vigilanza.

I protocolli sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di vigilanza.

2.f Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Le modalità di gestione assicurando la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego di risorse finanziarie.

L'azienda, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale, anche all'estero, quando possibile, di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 45 di 58
---	--	------------------------------------

informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

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

2.g Whistleblowing

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata la Legge n. 179 del 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

TUTELA DEL DIPENDENTE O COLLABORATORE CHE SEGNALE ILLECITI NEL SETTORE PRIVATO
Il provvedimento prevede, all'art. 2, la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.

All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2, sono inseriti i seguenti:
« 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 46 di 58
---	--	---

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

A seguito della novella legislativa, l'implementazione di un sistema di whistleblowing costituisce un requisito di cui il giudice dovrà tenere conto ai fini del giudizio di idoneità del Modello 231.

Il termine whistleblowing scheme (da tempo utilizzato negli ordinamenti anglosassoni o statunitensi ove l'esperienza del whistleblowing è più consolidata), sta ad indicare l'insieme degli strumenti necessari per una corretta gestione del fenomeno delle segnalazioni.

Tra i vari strumenti che compongono il set dei controlli, appare necessario, in primis, individuare i presidi di controllo che afferiscono il preliminare processo di gestione della segnalazione, ossia:

- L'istituzione di un Registro delle segnalazioni, nel quale annotare le segnalazioni ricevute e registrare le conseguenti azioni poste in essere sino alla chiusura della segnalazione

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 47 di 58
---	--	---

stessa, incluse le motivazioni a base di una sua eventuale archiviazione. Inoltre, dovrà essere disciplinate la gestione del registro (in modalità cartacea o informatica) ed i criteri di accesso allo stesso.

- La regolamentazione della fase di analisi della segnalazione, finalizzata a verificare la fondatezza della segnalazione e la credibilità del segnalante, anche con riguardo alla definizione delle responsabilità in capo ai soggetti tenuti a gestire la segnalazione, nonché la gestione delle segnalazioni anonime.
- La regolamentazione della fase di attuazione delle azioni definite in sede di analisi della segnalazione, al fine di individuare i soggetti tenuti a porla in essere, i tempi di azione, gli strumenti e le verifiche di attuazione. Tale fase deve tenere conto della possibilità che si rendano necessarie ulteriori indagini, o che si necessario ricevere ulteriori informazioni o chiarimenti da parte del segnalante (ad esempio mediante lo strumento della chat nei portali web; oppure ancora di coinvolgere altre funzioni aziendali o soggetti esterni).
- La regolamentazione della fase (eventuale) di irrogazione della sanzione, sia nel caso in cui si debba sanzionare il segnalato che nel caso in cui sia il segnalante a dover essere segnalato per dolo o colpa grave della segnalazione rivelatasi infondata.

Il rispetto della presente prescrizione viene garantito mediante l'adozione di uno specifico regolamento allegato al presente modello.

2.h Informazione, Formazione e Diffusione

L'attività di comunicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei documenti ad esso annessi è finalizzata alla diffusione e alla condivisione degli stessi all'interno e all'esterno dell'azienda, ed è un aspetto fondamentale perché permette a tali documenti di essere

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 48 di 58
---	--	---

determinanti ed efficaci nelle decisioni e nei comportamenti aziendali, facendoli diventare patrimonio della cultura d'impresa.

La comunicazione interna dei suddetti documenti, ed in particolar modo del Codice Etico, rappresenta una leva per creare consenso intorno ai valori espressi negli stessi documenti e rafforzare il senso di appartenenza e di identità di tutta l'organizzazione. A questo scopo, è necessario informare e formare tutto il personale (dirigenti, quadri, impiegati e neoassunti) tramite incontri che facciano conoscere l'esistenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei documenti ad esso annessi e i loro contenuti e quindi insegnino ad applicarli.

La conoscenza di tali documenti da parte del personale dipendente è indispensabile anche per attivare i meccanismi di segnalazione di mancato rispetto dei principi e delle norme di comportamento indicati.

2.h.1 Comunicazione e formazione per i soggetti interni

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di LO MONACO garantire al personale presente in azienda una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

Ai nuovi dipendenti verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei documenti ad esso annessi e di impegno

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 49 di 58
---	--	---

all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello stesso, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione (si veda in proposito l'Allegato 1).

Il Legale Rappresentante e il Collegio Sindacale, o Sindaco unico, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analogha dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei documenti ad esso annessi.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitamente ai documenti ad esso annessi devono essere comunicati a ciascun Dirigente il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione degli stessi. I Dirigenti dovranno sottoscrivere un'impegnativa analogha a quella sottoscritta dai membri degli Organi Sociali (si veda in proposito l'Allegato 1).

LO MONACO curerà inoltre l'organizzazione di seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di assicurare:

- a) che il personale abbia ricevuto il Codice Etico della Società;
- b) che il personale sia adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta in merito a:
 - i poteri autorizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale, le procure, le linee di dipendenza gerarchica);
 - le procedure/protocolli;
 - i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 50 di 58
---	--	------------------------------------

2.h.2 Comunicazione e formazione per i soggetti esterni

LO MONACO intende portare a conoscenza dei propri fornitori e dei propri collaboratori esterni, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei documenti ad esso annessi, nei quali verranno trasfusi molti dei principi di comportamento desumibili dalle previsioni contemplate dal Modello stesso.

Il rispetto del Codice Etico e delle regole comportamentali che verranno adottate da LO MONACO in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dovrà essere prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari, oggetto di specifica approvazione. In alternativa o in aggiunta verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I collaboratori esterni dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa i dipendenti, i dirigenti o qualsiasi altra persona operante per LO MONACO a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in base a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

2.h.3 Diffusione

Ai fini dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 51 di 58
---	--	------------------------------------

Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei “Processi Sensibili”.

Il Legale Rappresentante, con le altre Funzioni aziendali interessate e con l’Organismo di Vigilanza, promuove iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

In particolare:

- 1) il **Modello** è pubblicato in intranet aziendale, circostanza che deve essere comunicata ai Dipendenti, nonché ai Fornitori, Collaboratori esterni e, più in generale, a qualsiasi soggetto che agisce in nome e/o per conto della Società;
- 2) i contratti con Fornitori, Collaboratori, Partners Commerciali e, più in generale, con tutti i soggetti esterni che operano in nome e/o per conto della Società, sono stati rivisti in modo da prevedere l’esplicito riferimento al Modello ed al Decreto, l’inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte;
- 3) gli **Ordini di Servizio e Comunicazioni** sono distribuiti a tutti gli interessati;
- 4) le **Procedure/Protocolli** sono distribuite/i a tutti gli interessati.

Per quanto riguarda i dipendenti, il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di presa visione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece lavoratori interinali, collaboratori a progetto, fornitori, agenti, distributori e consulenti, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto commerciale o di qualunque forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole 1, che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso, redatte in linea con la presente:

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 52 di 58
---	--	---

“Art. XXX. – D. LGS. 231

Il Cliente/Fornitore/Consulente/Parte Terza prende atto che LO MONACO ha adottato un proprio Codice Etico ed un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in conformità ai principi ed alle linee guida previste dal D.Lgs.231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica). Tale adozione ha lo scopo di prevenire la commissione dei reati previsti dal suddetto Decreto e di evitare l'applicazione delle relative sanzioni.

Il Cliente/Fornitore/Consulente/Parte Terza si impegna a rispettare i principi e le norme di comportamento contenute nel modello Organizzativo Gestionale ex D. Lgs. n.231/2001, nonché nel Codice Etico adottati da LO MONACO”

2.i Obblighi di informazione

Il Modello prevede, per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza.

E' assicurata piena libertà a tutto il personale dell'Azienda di rivolgersi direttamente all'Organismo di vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità.

2.1 Responsabile Interno e Scheda di Evidenza

Per ciascuna operazione ricompresa nell'ambito delle Attività Sensibili il Legale Rappresentante, o un dirigente da questi incaricato, è tenuto a nominare un soggetto interno (il “Responsabile

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 53 di 58
---	--	------------------------------------

Interno”) responsabile per ogni singola operazione “a rischio o a supporto reato”. Il Responsabile Interno:

- 1) diviene il soggetto referente dell’operazione “a rischio o a supporto reato”;
- 2) è responsabile in particolare dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli enti pubblici e/o i soggetti ad essi assimilati, per le attività svolte per e con tali istituzioni.

Il Responsabile Interno deve compilare l’apposita “Scheda di Evidenza” da aggiornare nel corso dello svolgimento della procedura, per ogni singola operazione a rischio nell’attività di:

- 1) partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici italiani o stranieri per l’assegnazione di commesse, di concessioni, di partnership o altre operazioni similari. Rientra nell’area a rischio, in caso di aggiudicazione, anche:
 - l’espletamento della commessa;
 - i rapporti con eventuali subappaltatori.
- 2) partecipazione a procedure per l’ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari ed il loro concreto impiego.

Nelle schede dovranno essere contenuti i seguenti dati ed informazioni:

- 1) la Descrizione dell’operazione a rischio;
- 2) le Pubbliche Amministrazioni che hanno competenza sulle procedure oggetto dell’operazione;
- 3) la dichiarazione rilasciata dal Responsabile Interno - per sé e per i sub-responsabili interni delegati a svolgere attività che comportano rapporti con la Pubblica Amministrazione - da cui risulti che lo stesso è pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento delle operazioni e che non è incorso in reati considerati dal Decreto Legislativo n. 231/2001;

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 54 di 58
---	--	---

- 4) l'indicazione delle principali iniziative e dei principali adempimenti svolte nell'espletamento delle operazioni;
- 5) l'indicazione di eventuali Collaboratori Esterni incaricati di assistere la Società nella partecipazione alla procedura;
- 6) altri elementi e circostanze attinenti l'operazione ritenuti di particolare importanza ai fini della prevenzione del rischio.

Il Responsabile Interno dovrà in particolare:

- 1) informare l'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite di uno dei suoi membri, dell'avvio dell'operazione a rischio, trasmettendo alla stesso con cadenza trimestrale la "Scheda di Comunicazione dell'apertura di operazioni a rischio o a supporto reato" (si veda in proposito l'Allegato 4);
- 2) tenere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la "Scheda di Evidenza" (si veda in proposito l'Allegato 3) e la documentazione inerente l'operazione a rischio, curandone l'aggiornamento nel corso dello svolgimento della procedura;
- 3) informare l'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite di uno dei suoi membri, trasmettendo con cadenza trimestrale la "Scheda di Comunicazione della chiusura delle operazioni a rischio o a supporto reato" (si veda in proposito l'Allegato 5).

Sulle operazioni in questione l'Organismo di Vigilanza potrà predisporre ulteriori controlli dei quali verrà data evidenza scritta attraverso la "Scheda di Verifica delle attività del Responsabile Interno".

Il Responsabile Interno ha il compito di far compilare e sottoscrivere ai loro sottoposti l'"Attestazione Periodica di Osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e Decreto Legislativo n. 196/2003 per i lavoratori dipendenti" in cui attestano di aver

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 55 di 58
---	--	---

rispettato, nel corso del periodo considerato, le prescrizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2.m Sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “sicurezza” ai fini della prevenzione dei Reati e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Si intende per “delega” l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti; si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di un’efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- 1) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- 2) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’Organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- 3) ciascuna delega deve definire in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- 4) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 56 di 58
---	--	------------------------------------

- 5) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- 6) le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici.

2.n Disposizioni finali

2.n.1 Attività di verifica sull'applicazione e sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

- 1) attività di monitoraggio sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (si veda in proposito l'Allegato 2) con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con tale documento. In particolare che:
 - a) sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - b) sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma;
- 2) verifiche dei protocolli/procedure: con frequenza e modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Inoltre, sarà intrapresa una "review" di tutte le segnalazioni ricevute nel periodo antecedente alla verifica, della azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 <hr/> Pagina 57 di 58
---	--	---

rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001, con verifiche a campione.

L'esito di tali verifiche, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nei rapporti che l'Organismo di Vigilanza predispone per il Legale Rappresentante.

2.n.2 Modifiche ed integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera *a*) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Legale Rappresentante di LO MONACO.

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individua e cura la redazione delle modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;

L'Organismo di Vigilanza le sottopone per la relativa discussione ed approvazione al Legale Rappresentante.

	Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 0 Pagina 58 di 58
---	--	------------------------------

Il Legale Rappresentante si determina quindi in merito all'aggiornamento e adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle modifiche e/o integrazioni allo stesso sottoposte.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere le stesse operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

Il presente regolamento viene approvato dal Legale Rappresentante.

Il Legale Rappresentante

LO MONACO COSTRUZIONI
Via Enrico Alliate, 49
80018 Casteldaccia (PA)
Tel. 091 9180763 Fax 091 942924
e-mail: lo.monaco.costruzioni.srl@gmail.com
P. Iva 03965660826

