



**GRANDI LAVORI FINCOSIT S.P.A.  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**

## INDICE

### PARTE GENERALE

<b>CAPITOLO 1 : DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.</b>	<b>4</b>
1.1. INTRODUZIONE	4
1.2. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	4
1.3. AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	5
1.4. FATTISPECIE DI REATO	5
1.5. NOZIONE DI PUBBLICO UFFICIALE E INCARICATO DI UN PUBBLICO SERVIZIO	7
1.6. APPARATO SANZIONATORIO	9
1.7. REATI TENTATI	10
1.8. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	10
1.9. L'ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE E NELLE STRUTTURE ASSOCIATIVE NELLE QUALI GRANDI LAVORI FINCOSIT È PRESENTE	12
1.10. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	13
1.11. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	13
1.12. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	13
1.13. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI	16
1.14. SINDACATO DI IDONEITÀ	16
<b>CAPITOLO 2: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GRANDI LAVORI FINCOSIT S.P.A.</b>	<b>18</b>
2.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GRANDI LAVORI FINCOSIT S.P.A.	18
2.2. LA METODOLOGIA ADOTTATA	19
2.3. LA GOVERNANCE AZIENDALE ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	20
2.4 I DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GRANDI LAVORI FINCOSIT S.P.A.	21
<b>CAPITOLO 3: MAPPATURA E PROTOCOLLI</b>	<b>22</b>
3.1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ O PROCESSI "SENSIBILI"	22
3.2. I PROTOCOLLI	22
3.3. LA STRUTTURA	22
<b>CAPITOLO 4: IL CODICE ETICO</b>	<b>24</b>
4.1. IL CODICE ETICO	24
<b>CAPITOLO 5: L' ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.</b>	<b>25</b>
5.1. L' ORGANISMO DI VIGILANZA DI GRANDI LAVORI FINCOSIT S.P.A.	25
5.2. INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	27
5.3. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
5.4. OBBLIGHI INFORMATIVI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI	28
6.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	29
6.2. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	29
<b>CAPITOLO 7: PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b>	<b>30</b>
7.1. PREMessa	30
7.2. DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	30
7.3. ALTRI DESTINATARI	31
7.4. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	31
<b>CAPITOLO 8: CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.</b>	<b>33</b>
8.1. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	33

## **PARTE SPECIALE**

- **GUIDA AI REATI PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**
- **MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO**
- **PROTOCOLLI**
- **IL SISTEMA DISCIPLINARE**
- **STATUTO DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA**

## **PARTE GENERALE**

## **CAPITOLO 1 : DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.**

### **1.1. Introduzione.**

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della *“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è tuttavia esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia.

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

### **1.2. Natura della responsabilità.**

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il d.lgs. 231/2001 ha infatti introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

### **1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.**

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.4. Fattispecie di reato.**

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la pubblica amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001)<sup>1</sup>;
- reati in materia di criminalità informatica (richiamati dall'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001);
- reati contro la fede pubblica (richiamati dall'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001);
- reati contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-*bis*.1 d.lgs. 231/2001);
- reati societari (richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001)<sup>2</sup>;
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001);

<sup>1</sup> Così come modificati dalla legge 190/2012.

<sup>2</sup> Così come modificati dalla legge 190/2012 in relazione all'introduzione del reato di “Corruzione tra privati” (art. 2635 c.c.) e della più recente Legge del 21 maggio 2015, n. 69 (L. 69/2015) con riferimento alla nuova formulazione del reato di concussione (art. 317 c.p.), all'inasprimento delle pene per i reati corruttivi (artt. 318-319) ed alla nuova formulazione dei reati di “false comunicazioni sociali” (art. 2621 c.c.), “false comunicazioni sociali delle società quotate” (art. 2622) e del nuovo “false comunicazioni sociali di lieve entità” (art. 2621-bis), con relativa ridefinizione delle sanzioni.

- reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-*quinqües* d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001);
- reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001)<sup>3</sup>;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001);
- reato di “*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*” (richiamato dall'art. 25-*decies* d.lgs. 231/2001);
- reati “*ambientali*” (richiamati dall'art.25-*undecies* d.lgs. 231/2001)<sup>4</sup>;
- reato di “*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*” (richiamato dall'art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146, di “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001*”).

In base all'art. 187-*quinqües* del d.lgs. 58/1998 (di seguito anche “T.U. della finanza” o “TUF”), l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-*ter* d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza”.

L'ultimo comma del citato art. 187-*quinqües* dispone, inoltre, che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente (si veda *infra* paragrafo 1.10).

Da ultimo, il Consiglio dell'Unione Europea ha previsto che gli Stati membri debbano adottare le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato).

La citata decisione del Consiglio UE dispone, altresì, che ciascuno Stato membro adotti i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze e alle condizioni ivi indicate, per gli illeciti di cui alle disposizioni penali che saranno introdotte.

Tali circostanze e condizioni sono compatibili con la disciplina dettata dal d.lgs. 231/2001, in quanto si riferiscono:

<sup>3</sup> Come modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (L. 186/2014) all'art. 648-*ter*.1 del codice penale, il reato di autoriciclaggio, annoverandolo inoltre fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa.

<sup>4</sup> Come integrati dalla Legge del 19 maggio 2015, n. 68 (L. 68/2015) che ha introdotto nel codice penale otto nuovi illeciti all'interno del Titolo VI-bis (Libro II) “Dei delitti contro l'ambiente” indicandone la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le relative sanzioni.

- alla commissione dell'illecito da parte di un soggetto che detenga una posizione dominante in seno alla persona giuridica;
- alla commissione dell'illecito da parte di persone sottoposte all'autorità dei soggetti di cui al punto precedente e derivante da una carenza di sorveglianza o controllo da parte di questi ultimi;
- alla sussistenza di un "beneficio" o "vantaggio" (nella versione inglese "*benefit*") a favore della persona giuridica;
- all'autonomia della responsabilità della persona giuridica rispetto alla responsabilità penale dell'autore materiale del reato;
- alla possibilità di comminare alla persona giuridica sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva.

Per maggiori approfondimenti sulle singole categorie di reati e sulle diverse ipotesi si fa rinvio all'allegato documento denominato "Guida ai reati previsti dal Decreto".

#### **1.5. Nozione di pubblico ufficiale e incaricato di un pubblico servizio.**

Preliminare all'analisi dei reati contro la Pubblica Amministrazione, risulta necessario sottolineare e delimitare le nozioni di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio, quali soggetti attivi di detti reati.

In particolare, vengono definiti pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio:

1. soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa o 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.);
  - 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, di Stati esteri e degli Enti territoriali, ivi comprese le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane; 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 sanitario delle strutture pubbliche, personale dei ministeri, delle soprintendenze ecc.);
  - 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 dotati di poteri autoritativi operanti in regime di concessione o la cui attività sia comunque regolata da norme di diritto pubblico, 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.

Sono invece definiti "incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio", tale dovendosi intendere "un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Esempi di incaricati di pubblico servizio sono: i dipendenti delle autorità di vigilanza che non concorrono a formare la volontà dell'autorità e che non hanno poteri autoritativi, i dipendenti degli enti che svolgono servizi pubblici anche se aventi natura di enti privati, gli impiegati degli uffici pubblici, ecc.).

Non sono considerate pubblico servizio le attività che, pur disciplinate da norme di diritto pubblico o da atti autoritativi, consistono tuttavia nello svolgimento di semplici mansioni di ordine o nella prestazione di opera meramente materiale (cioè attività di prevalente natura applicativa od esecutiva, non comportanti alcuna autonomia o discrezionalità o che prevedono unicamente il dispiegamento di energia fisica: ad esempio, operatore ecologico, dipendente comunale addetto alla sepoltura di salme ecc.).

Tali disposizioni individuano la figura del pubblico ufficiale e dell'incaricato di pubblico servizio non con riferimento al criterio della appartenenza o dipendenza da un Ente pubblico, ma con riferimento alla natura dell'attività svolta in concreto dalla medesima, ovvero, rispettivamente, pubblica funzione e pubblico servizio.

Anche un soggetto estraneo alla pubblica amministrazione può dunque rivestire la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, quando eserciti una delle attività definite come tali dagli artt. 357 e 358 c.p. (ad es. vedasi, dipendenti di istituti bancari ai quali siano affidate mansioni rientranti nel "pubblico servizio", ecc.).

Inoltre, l'art. 322 bis estende la punibilità dei reati di corruzione, di induzione indebita a dare o promettere utilità e di concussione e di altri reati contro la PA anche alle ipotesi in cui l'illecito coinvolga:

- membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità europee;
- funzionari, agenti operanti presso le Comunità europee o soggetti che svolgono funzioni equivalenti;
- soggetti che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio;

- ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- soggetti che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e dell'incaricato di pubblico servizio nell'ambito di Stati esteri non appartenenti all'Unione europea od organizzazioni pubbliche internazionali.

## 1.6. Apparato sanzionatorio.

Sono previste dal d.lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste<sup>5</sup> e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

---

<sup>5</sup> Si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001; reati informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-bis d.lgs. 231/2001; reati di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-ter d.lgs. 231/2001; taluni reati contro la fede pubblica, di cui all'art. 25-bis d.lgs. 231/2001; taluni reati contro l'industria e il commercio, di cui all'art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001; reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater d.lgs. 231/2001; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001 reati contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001; taluni reati transnazionali, di cui all'art. 10 l. 146/2006; reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-septies d.lgs. 231/2001; reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro,

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

### **1.7. Reati tentati.**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o collegamento tra l'ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

### **1.8. Vicende modificative dell'ente.**

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie.

---

beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'art. 25-octies d.lgs. 231/2001; reati in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies d.lgs. 231/2001; reati ambientali, di cui all'art.25-undecies d.lgs. 231/2001.

La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

### **1.9. L'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo nelle società partecipate e nelle strutture associative nelle quali Grandi Lavori Fincosit è presente**

Grandi Lavori Fincosit S.p.A. detiene partecipazioni - di controllo e non - in società in Italia e all'Estero ed opera, individualmente o con altri partner, in Italia e all'Estero, attraverso associazioni temporanee di impresa ed altre forme di esecuzione partecipativa dei lavori quali, ad esempio, società consortili, consorzi, joint ventures ed entità giuridiche partecipate di varia natura.

Al fine di allineare le società di cui sopra ai propri principi ed alle proprie regole di gestione e prevenzione, Grandi Lavori Fincosit ha definito delle buone pratiche di gestione sintetizzabili come segue:

- sostenere gli sforzi delle diverse Società nel predisporre propri Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 e autonomi Organismi di Vigilanza;
- laddove questo non sia possibile o risulti problematico in relazione alle dimensioni della società od a particolari caratteristiche organizzative, assicurare il monitoraggio dell'effettiva realizzazione dei principi del presente Modello in tali Società attraverso appositi strumenti messi a disposizione da Grandi Lavori Fincosit SpA;
- incorporare nel proprio Modello specifici principi di comportamento e presidi di controllo con riferimento alle attività svolte dalle diverse società attraverso cui Grandi Lavori Fincosit opera, definiti a valle di un'apposita analisi del rischio;
- definire piani di formazione ed informazione che riguardino sia i propri dipendenti che quelli delle altre Società .
- per le società operanti all'estero, definire le modalità organizzative più opportune ispirandosi ai principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del Codice Etico. Tali orientamenti non possono ovviamente prescindere dall'analisi del contesto normativo locale in cui la Società opera.

### **1.10. Reati commessi all'estero.**

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- il reato deve essere commesso all'estero dai soggetti destinatari del Modello, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.11. Procedimento di accertamento dell'illecito.**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato è oggetto di accertamento nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001).

### **1.12. Modelli di organizzazione, gestione e controllo.**

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso dai soggetti inclusi

nell'art. 5 del d.lgs. 231/2001, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

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

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Infine, di particolare rilevanza risulta la modifica dell'art. 51 TUS da parte dell'art. 30, comma 1, lettera a), del d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante "*Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*", il quale, con l'introduzione del comma 3-bis, ha previsto la possibilità per le imprese di richiedere l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte di organismi paritetici costituiti a iniziativa di



una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### **1.13. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.**

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*; di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto le Linee guida suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

La Società, per la predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, così come per il suo continuo aggiornamento, si è adoperata affinché attività e metodologie risultassero pienamente conformi alle Linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative.

### **1.14. Sindacato di idoneità.**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.



## CAPITOLO 2: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GRANDI LAVORI FINCOSIT S.P.A.

### 2.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Grandi Lavori Fincosit S.p.A..

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale di Grandi Lavori Fincosit S.p.A. da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: *stakeholder, manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

Grandi Lavori Fincosit S.p.A. ha adottato un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello") e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, e con le indicazioni contenute nelle Linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative .

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha, per la prima volta, adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 in data 31 marzo 2004.

Dalla prima approvazione del Modello la Società ha provveduto, in diverse occasioni, al suo aggiornamento, secondo le modalità e le tempistiche di seguito riportate.

<p><b>2006 - 2007</b></p>	<p><i>Il 29.3.2006, il Comitato di Vigilanza (CdV), a seguito di interviste con i vari responsabili di funzione, ravvisa la necessità di modificare la Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC o Modello).</i></p> <p><i>A seguito di ulteriori analisi di interviste effettuate, il 20.6.2006, il CdV dà mandato al presidente per apportare le modifiche al Modello sulla scorta di quanto rilevato.</i></p> <p><i>Il 25.10.2006, il Comitato di Vigilanza della GLF approva la revisione del Modello da sottoporre al Consiglio di Amministrazione (CdA) il quale lo approva il 17.8.2007.</i></p>
<p><b>2007 - 2008</b></p>	<p><i>Il 27.8.2007, il CdV, a seguito dell'introduzione della legge delega 123/2007, rileva la necessità di iniziare a predisporre delle integrazioni al MOGC in vista dell'emanando Testo Unico sulla Sicurezza, e dà apposito mandato al presidente per la redazione della relativa bozza.</i></p> <p><i>Il 2.4.2008, il CdV ritiene necessario integrare e aggiornare il Modello nel modo seguente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) integrazione della Parte II del Modello mediante previsione del Processo di Gestione per la Sicurezza e del Processo di Gestione per l'Ambiente, seguendo le indicazioni fornite dall'Associazione di categoria;</i></li> <li><i>b) aggiornamento della Parte III del Modello – Appendice Normativa, mediante inserimento degli artt. 25ter, 25septies e 25octies del d.lgs. 231/01, con i rispettivi riferimenti al codice civile e penale; inserimento dei reati ambientali previsti dal d.lgs. 152/2006.</i></li> </ul> <p><i>In detta riunione, il CdV propone la modifica e l'integrazione de Parte I del Modello con riferimento all'adeguamento del Sistema Disciplinare.</i></p> <p><i>Il 7.5.2008, il CdV esamina e approva la bozza del Modello (Parte Generale, Parte Speciale Appendice Normativa) adeguata alle modifiche legislative in tema di sicurezza sul lavoro, che viene approvata dal CdA il successivo 12.6.2008.</i></p>
<p><b>2010 – 2013</b></p>	<p><i>Il 15.6.2010, il CdV propone la modifica della Parte Generale del Modello relativamente alle prescrizioni riguardanti l'organismo di vigilanza; la proposta viene approvata dal CdA il 18.6.2010.</i></p> <p><i>Il 23.9.2010, il CdV, nell'ambito delle sue prerogative connesse all'aggiornamento del MOGC, ritiene necessario che venga effettuata, da parte di un soggetto terzo all'uopo incaricato dalla società, il censimento delle aree a rischi, l'attività di risk assessment, la gap analysis e l'esame del sistema disciplinare.</i></p> <p><i>Nel 2012 viene effettuata detta attività che porta alla nuova formulazione del MOGC approvata dal CdA il 10.6.2013 e attualmente in vigore. Il CdV ne prende atto nella riunione del 25.6.2013.</i></p>

Nel corso del giugno 2014 la Magistratura ha emesso un provvedimento a carico di un ex Amministratore della Società nell'ambito dei procedimenti che interessano il Consorzio Venezia

Nuova e successivamente, nel luglio 2015, Grandi Lavori Fincosit SpA è stata oggetto di un provvedimento di sequestro preventivo in relazione alle stesse indagini, per responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001. Tale accadimento ha portato la Società ad aggiornare nuovamente il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001,

Nell'ottica del costante aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del complessivo impulso al miglioramento continuo dell'intero sistema di corporate governance della società, con particolare riferimento ai temi del controllo interno, della compliance e della prevenzione e gestione del rischio, la Società ha riflesso nel presente Modello non solo gli aggiornamenti normativi, ma anche le variazioni organizzative e di governance che si sono succedute.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 di Grandi Lavori Fincosit S.p.A. si compone di:

- Codice Etico, documento che definisce la mission aziendale, gli strumenti, i principi etici ed i valori di riferimento cui la Società si ispira per il suo perseguimento;
- una Parte Generale, che si ispira ai valori e principi sanciti dal codice etico, in cui sono descritti il processo di definizione e le regole di funzionamento del Modello di organizzazione e gestione, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- una Parte Speciale che a sua volta è composta dai seguenti documenti:
  - guida ai reati previsti dal d.lgs.231/2001, documento che descrive sinteticamente le caratteristiche delle fattispecie di reato rilevanti ai fini dell'applicazione del decreto;
  - la mappatura delle aree di rischio, documento che descrive le attività suscettibili di configurare una responsabilità dell'ente (cc.dd. attività sensibili);
  - i Protocolli emanati ai fini del d.lgs. 231/01 che disciplinano le specifiche attività sensibili con il fine particolare di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto in riferimento;
  - il Sistema sanzionatorio che prevede misure sanzionatorie a carico dei lavoratori subordinati, amministratori, sindaci ed altri destinatari;
  - lo Statuto dell' Organismo di Vigilanza che disciplina la composizione, i requisiti ed i poteri attribuiti a tale organo.

Si considerano parti complementari al Modello Organizzativo i documenti aziendali afferenti al sistema di gestione nell'ambito dei quali risultano descritti la governance societaria, l'assetto organizzativo e la struttura dei controlli aziendali.

## **2.2. La metodologia adottata.**

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le seguenti attività:

- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe ecc.);
- analisi dell'operatività aziendale al fine di identificare le "attività o i processi sensibili", ovvero le attività o i processi nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate e

le unità organizzative coinvolte, anche alla luce delle esperienze pregress e degli eventi rilevanti ai sensi del Decreto occorsi alla Società;

- analisi e valutazione dell’effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere;
- redazione di appositi Protocolli (uno per ogni attività/processo “sensibile”) per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- segnalazione di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni ai controlli e loro implementazione;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo ed il Consiglio di amministrazione.
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

### **2.3. La governance aziendale ed il sistema dei controlli interni.**

I principi del governo societario sono posti dallo Statuto e dalle altre fonti di grado subordinato.

Il Sistema dei controlli interni per la Società è costituito dall’insieme delle regole, delle procedure attraverso le quali le singole strutture organizzative concorrono al conseguimento degli obiettivi aziendali e delle seguenti principali finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Le variazioni organizzative che interessano le funzioni aziendali in parola, unitamente agli aggiornamenti dell’organigramma, vengono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente con adeguata e tempestiva comunicazione, tramite apposite disposizioni aziendali.

Il personale di qualsiasi funzione e grado deve essere sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo e impegnandosi nello svolgimento dei controlli stessi.

I meccanismi regolatori devono essere attuati in tutta l’azienda, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

In relazione a tali principi la governance di Grandi Lavori Fincosit S.p.A., è così articolata:

- Consiglio di amministrazione, investito dei più ampi poteri per l’amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all’Assemblea. Il Consiglio elegge tra i suoi membri un Presidente e può eleggere un Vice Presidente che sostituisca il Presidente

nei casi di assenza o di impedimento, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto. All'interno del Consiglio di Amministrazione sono stati attribuiti agli amministratori degli specifici poteri in relazione alle diverse aree di competenza, secondo quanto previsto dall'art. 27 dello Statuto.;

- Collegio sindacale, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali, ma anche a vigilare sull'efficacia del sistema di controllo interno e di revisione interna;
- Società di revisione, incaricata dall'Assemblea dell'attività di revisione contabile. Tale attività viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, da una società di revisione iscritta nell'albo Consob.
- Management, composto dall'insieme di soggetti che operano sulla base dei ruoli e delle responsabilità definiti nell'organigramma aziendale ed anche sulla base del sistema di deleghe e procure vigenti.

La Società nell'ottica di un percorso di rafforzamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, ha dato impulso all'istituzione di adeguate strutture di controllo con il compito di verificare l'effettivo rispetto delle procedure interne, sia operative che amministrative, adottate al fine di garantire una corretta gestione, nonché al fine di identificare, prevenire e gestire, per quanto possibile, i rischi di natura finanziaria ed operativa nonché i rischi di frodi in danno della società.

#### **2.4 I Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Grandi Lavori Fincosit S.p.A.**

Si considerano destinatari quei soggetti che, nello svolgimento delle proprie azioni, possono generare una responsabilità amministrativa della Società, ovvero:

- “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

Sono altresì da considerare destinatari del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e pertanto tenuti al rispetto dello stesso gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti operanti nelle aree di attività a rischio nonché i soggetti esterni che operano per la Società in virtù di un contratto o di un accordo di natura operativa o commerciale (Partner, fornitori, collaboratori, ecc.).

## CAPITOLO 3: MAPPATURA E PROTOCOLLI

### 3.1. Individuazione delle attività o processi “sensibili”.

Con riferimento alle fattispecie di reato precedentemente indicate (cfr. par. 1.4) e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono state identificate le fattispecie astrattamente applicabili alla realtà dell'ente.

Successivamente si è proceduto ad individuare per ogni categoria di reato le attività ed i processi “sensibili”.

Le aree di attività/processi potenzialmente “sensibili” sono indicati nell'allegato 1.

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree a rischio all'interno della Società, si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa di Grandi Lavori Fincosit S.p.A..

Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, gli eventuali esiti dell'attività dell' Organismo di Vigilanza espletata negli anni precedenti, nonché tutte le indicazioni rivenienti dalla dottrina, giurisprudenza e dalla best practice.

Tutto ciò ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e quindi un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati “aree a rischio”.

### 3.2. I protocolli.

Per ognuna delle attività “sensibili” individuate è stata avviata un'attività per la predisposizione di uno specifico protocollo contenente la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente.

I predetti controlli saranno identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze ai fini del D.Lgs. 231/01 e rappresentano solo una parte degli “standard” costituenti il complessivo Sistema dei Controlli Interni di Grandi Lavori Fincosit S.p.A..

I controlli così definiti saranno distinti tra “generalisti”, presenti in tutte le attività sensibili, e “specifici” applicati alle singole attività sensibili.

Questi ultimi dovranno risultare correlati al contenimento del rischio di commissione di reati perseguibili ai sensi del D.Lgs. 231/01.

### 3.3. La struttura.

Nella compilazione dei protocolli sarà adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

- a. **Considerazioni preliminari sulla Attività "sensibile":**
  - Definizione dell'area di rischio.
- b. **Reati associabili:**
  - Elenco dei reati associabili all'area di rischio in esame e relativi riferimenti normativi.
- c. **Sistema dei controlli:**
  - Definizione dei punti di controllo generali e specifici orientati su:
    - Presidi etici inerenti all'attività o al processo;

- Esistenza di procedure/linee guida formalizzate;
- Tracciabilità e verificabilità ex-post del processo di decisione, autorizzazione svolgimento dell'attività sensibile tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- Separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- Esistenza di un sistema di deleghe coerentemente con le responsabilità organizzative assegnate.

d. **Rapporti con l'Organismo di Vigilanza:**

- Disciplina delle segnalazioni nei confronti dell' Organismo di Vigilanza.
- Specificazione dei flussi informativi verso l' Organismo di Vigilanza con l'indicazione delle relative funzioni responsabili.
- Eventuali indicazioni specifiche sull'operatività dell'Organismo di Vigilanza nell'attività o processo a rischio.



## CAPITOLO 4: IL CODICE ETICO.

### 4.1. Il codice etico.

La Società ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività fra le imprese si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale ed al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e al fine di sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato un Codice di Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che la Società chiede ai propri dipendenti (ma anche a collaboratori e consulenti esterni) un comportamento improntato secondo principi di ferrea onestà.

L'orientamento all'etica - e cioè alla riservatezza, alla lealtà ed all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno - rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo ed in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

La scelta di adottare un Codice Etico costituito da un insieme, volutamente snello, di regole sia di carattere molto generale - volte a creare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare, nel più rigoroso rispetto dell'etica degli affari, gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di coloro che agiscono nell'interesse e per conto della Società - sia di carattere più specifico - ad esempio laddove si disciplina l'obbligo di riservatezza e la gestione delle informazioni confidenziali - vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte della Società, una sorta di "dichiarazione di principi", che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui il codice si rivolge, vale a dire gli amministratori, i sindaci, i dipendenti ed anche i consulenti e, in generale, i terzi che entrino in contatto con la Società.

Al predetto codice si è voluto conferire un valore che non fosse meramente esortativo e pertanto le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è infatti previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difforni, che costituirebbero "un'infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza nei confronti sia dei clienti, sia della Società che degli azionisti".

Al predetto codice si è voluto conferire un valore che non fosse meramente esortativo e pertanto le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed infatti la Grandi Lavori Fincosit S.p.A. adottando "specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per l'Impresa stessa o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice" ha previsto che il loro rispetto da parte dei dipendenti "deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge".

## **CAPITOLO 5: L' ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.**

### **5.1. L' Organismo di Vigilanza di Grandi Lavori Fincosit S.p.A.**

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal d.lgs. 231/2001.

Le indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative - che qui si citano in quanto rappresentano le best practices per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 redatto da associazioni di categoria – definiscono le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, le quali possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- 
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- 
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- 
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso: a) suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi; b) follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Inoltre le associazioni di categoria maggiormente rappresentative individuano quali requisiti principali dell' organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento di un organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. L'Organismo deve essere quindi dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e per questo la Società è tenuta a mettere a disposizione dell'OdV le risorse necessarie a realizzare le proprie attività, avvalendosi in base al proprio giudizio sia di risorse interne sia di risorse

esterne. Al fine di poter consentire all'OdV l'efficace svolgimento delle proprie attività, la Società mette a disposizione dello stesso un adeguato budget, elaborato sulla base della pianificazione delle attività dell'Organismo, che pur non essendo prescrittivo rappresenta un'indicazione di massima delle risorse a disposizione.

- Il connotato della professionalità deve essere riferito al “*bagaglio di strumenti e tecniche*” necessarie per svolgere efficacemente l'attività dell'organismo di vigilanza.  
In particolare, come chiarito dalla giurisprudenza richiamata dalle linee guida, la Società effettua la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza verificando il possesso di specifiche competenze professionali in relazione ad attività di gestione del rischio e analisi dei sistemi di controllo, attività ispettive, consulenziali, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.
- La continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e “*priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari*”.

Ulteriore requisito è quello dell'*onorabilità* che si traduce nella necessità che i componenti dell'organismo di vigilanza non si trovino in situazioni soggettive ritenute non compatibili con un ottimale e sereno esercizio della funzione.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.

Grandi Lavori Fincosit S.p.A. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, l'Organo Amministrativo di Grandi Lavori Fincosit S.p.A. ha optato per un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale, composto da 3 membri. Per quanto attiene, invece, alla composizione, l'Organo Amministrativo ha previsto una composizione di matrice esclusivamente esterna.

La scelta di creare una funzione *ad hoc* costituita sia da professionalità interne alla Società che esterne ad essa, che diano garanzia di effettività del controllo e di omogeneità di indirizzo, è considerata idonea in quanto:

- l'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sarebbero garantite dalla presenza di uno o più membri esterni e dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all' Organismo di Vigilanza;
- la professionalità sarebbe assicurata dalle competenze e dalle esperienze delle quali tutti i membri dell' Organismo di Vigilanza godono, in particolare: per il membro interno quanto alla conoscenza delle problematiche di carattere organizzativo, gestionale e aziendalistico e per la familiarità acquisita con le caratteristiche delle attività e della struttura di Grandi Lavori Fincosit S.p.A., per il membro esterno per le competenze e l'esperienza maturate nella trattazione delle implicazioni di carattere giuridico della materia;
- la continuità di azione sarebbe garantita dalla presenza nell'ambito dell' Organismo di Vigilanza di uno o più membri interni e dalla circostanza che il medesimo Organismo si avvale, per lo svolgimento dei propri compiti, di flussi informativi generati da risorse interne nell'ambito delle attività di supervisione operativa ad esse demandate.

Ciascun componente dell' Organismo di Vigilanza ha diritto ad un voto.

I meccanismi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di Grandi Lavori Fincosit S.p.A. sono disciplinati all'interno di un apposito Regolamento.

Inoltre, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con efficacia, Grandi Lavori Fincosit S.p.A., attraverso il suo Organo Amministrativo, attribuisce allo stesso un adeguato budget per ciascun esercizio.

## **5.2 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione. Trimestralmente, redige un verbale contenente le attività svolte nel passato trimestre ed i risultati delle stesse, gli elementi di criticità e le violazioni del Modello, l'attività di Vigilanza eseguita, i necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere. Detto verbale deve essere depositato presso gli uffici dell' Organismo di Vigilanza e deve essere comunicato al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza redige entro ogni anno entro 90 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, una relazione contenente:

- le attività svolte durante l'anno;
- le violazioni del Modello riscontrate;
- gli aggiornamenti da porre in essere;
- le linee operative del programma di lavoro per l'anno successivo.

Detta relazione deve essere depositata presso gli uffici dell' Organismo di Vigilanza e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo, nel caso in cui riscontrasse violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01 oppure condotte illegittime e/o illecite deve immediatamente comunicare tali violazioni o condotte al Presidente, al consiglio di amministrazione ed ai sindaci per concordare gli opportuni provvedimenti.

Infine per garantire il coordinamento con gli altri organi societari l'Organismo di Vigilanza può partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione quando lo stesso Consiglio di Amministrazione ne ravvisi l'opportunità.

## **5.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/01 nella Parte Generale e nelle singole Parti Speciali, l'Organismo dovrà essere informato, secondo le modalità ivi contemplate (cfr. Matrice dei Flussi v/OdV), in merito ad ogni notizia rilevante ai fini dell'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/01 e del suo eventuale aggiornamento.

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;

- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/01 e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa o delle procedure vigenti;
- operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

In particolare, in considerazione della rilevanza delle funzioni svolte, le figure del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Vicepresidente e del Direttore Generale sono soggetti ad informativa periodica nei confronti dell'OdV, in relazione ai poteri attribuiti loro dal sistema di poteri e deleghe. Tali adempimenti informativi sono dettagliati nel documento "Mappa dei flussi verso l'OdV" predisposto dall'Organismo.

#### **5.4 Obblighi informativi da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

L'art. 6, 2° comma, lett d) del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/01 di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

La previsione di idonei flussi informativi è finalizzata a verificare l'efficacia e l'effettività del Modello e l'accertamento a posteriori di eventuali cause che hanno determinato il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione relativa all'attuazione del Modello ed in particolare:

- notizie relative alla commissione di reati;
- comportamenti contrari alle regole di condotta di cui al presente Modello;
- eventuali carenze e/o variazioni delle procedure aziendali;
- variazioni della struttura organizzativa della Società;
- operazioni ed attività che per specifiche caratteristiche possono assumere un elevato profilo di rischio, documentate nelle apposite schede di evidenza, nelle quali dovranno essere illustrate tempi, modalità e ambito delle attività svolte nonché soggetti coinvolti;
- la realizzazione di illeciti amministrativi.

Per il dettaglio dei singoli flussi informativi da trasmettere all'Organismo di Vigilanza si rimanda al paragrafo ad hoc di ciascuna Parte Speciale.

## CAPITOLO 6: SISTEMA DISCIPLINARE.

### 6.1. Funzione del sistema disciplinare.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Pertanto, la definizione ed adeguata attuazione del sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

### 6.2. Caratteristiche del sistema disciplinare.

Il sistema disciplinare dovrà ispirarsi ai seguenti principi:

- differenziazione delle sanzioni in relazione alle caratteristiche soggettive dei destinatari (dipendenti, dirigenti, terzi, amministratori e sindaci);
- differenziazione dell'entità delle sanzioni in relazione alla gravità dei fatti ed al danno cagionato all'ente;
- tener conto della recidiva ovvero dell'attività del soggetto coinvolto tesa a limitare i danni;
- prevedere specifiche sanzioni in caso di negligenza o imperizia nell'individuazione o eliminazione di violazioni del modello.

Per quanto concerne i dipendenti ed i dirigenti si potrà fare riferimento ai relativi contratti collettivi di lavoro da cui si potranno mutuare anche le sanzioni a carico di amministratori e sindaci, che potranno quindi incorrere anche in sanzioni di natura pecuniaria.

Relativamente ai rapporti con i terzi potranno prevedersi apposite clausole contrattuali da attivare con gradualità in relazione alle circostanze.

Nell'ambito del procedimento di erogazione dovrà essere interessato l'Organismo di Vigilanza attraverso la richiesta di un parere non vincolante relativo alla misura proposta.

Il Sistema Sanzionatorio definito dalla Società costituisce apposita sezione della parte speciale del modello.

## **CAPITOLO 7: PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.**

### **7.1. Premessa.**

Grandi Lavori Fincosit S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Grandi Lavori Fincosit S.p.A. è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Grandi Lavori Fincosit S.p.A. in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei suoi contenuti;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- informare il Consiglio di Amministrazione della Società rispetto alle attività pianificate (informazione preventiva), a quelle svolte ed i risultati raggiunti (informazione consuntiva) con riferimento alla formazione dei destinatari del Modello.

### **7.2. Dipendenti e componenti degli organi sociali.**

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Grandi Lavori Fincosit S.p.A. promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale) anche direttamente sulla *Intranet* aziendale.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali di Grandi Lavori Fincosit S.p.A. saranno applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per i dipendenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **7.3. Altri destinatari.**

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Grandi Lavori Fincosit S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

A tal fine, Grandi Lavori Fincosit S.p.A. fornirà ai soggetti terzi più significativi un estratto della Parte Generale del Modello e una copia del Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello e la copia del Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Grandi Lavori Fincosit S.p.A., tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

### **7.4. Attività di formazione.**

La conoscenza da parte di tutti i dipendenti di Grandi Lavori Fincosit S.p.A. dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello rappresenta elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello.

Grandi Lavori Fincosit S.p.A. persegue, attraverso un adeguato programma di formazione aggiornato periodicamente e rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispone, con il supporto delle funzioni aziendali preposte (eventualmente assistite da consulenti esterni con competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti), specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del Modello;



- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- altre soluzioni anche basate su piattaforma *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite delle preposte strutture aziendali, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

## **CAPITOLO 8: CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.**

### **8.1. Aggiornamento del Modello.**

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, all' Organismo di Vigilanza è affidato il compito di fornire impulso al processo di aggiornamento del Modello.

A tal fine l' Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell' Organismo di Vigilanza – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il Collegio sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione ed attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all' Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Al fine di garantire maggiore tempestività d'azione ed efficacia al Modello, qualora le esigenze di aggiornamento derivassero esclusivamente da mutamenti organizzativi, il relativo potere di revisione del Modello può essere esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione sentito l' Organismo di Vigilanza.

In tal caso, le relative determinazioni dovranno essere oggetto di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione in occasione della prima convocazione utile.

L' Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

## **PARTE SPECIALE**

- **GUIDA AI REATI PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**
- **MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO.**
- **PROTOCOLLI.**
- **IL SISTEMA DISCIPLINARE.**
- **STATUTO DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA.**