



MODELLO 231

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Edilquattro SRL del 28/02/2024
Approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci di Bernardelli Trasporti SRL del 28/02/2024
Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Novastrade S.R.L. a socio unico del 28/02/2024

REV.	Data	Descrizione della modifica	Approvato da
0	15/12/2022	Prima Emissione	CdA
1	21/02/2024	Revisione	CdA

INDICE

1.	INTRODUZIONE	4
2.	D.LGS N. 231/ 2001	4
2.1.	RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	4
2.2.	REATI PRESUPPOSTO	5
2.3.	SANZIONI	6
2.3.1.	LE SANZIONI PECUNIARIE	6
2.3.2.	LA CONFISCA DEL PREZZO O DEL PROFITTO DEL REATO	6
2.3.3.	LE SANZIONI INTERDITTIVE	7
2.3.4.	LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA	7
2.4.	APPLICABILITÀ DEL D.LGS 231 ALLE SOCIETÀ	9
2.5.	EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	9
2.6.	LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	10
3.	<u>PROFILO SOCIETARIO DELLE SOCIETÀ</u>	12
3.1.	EDILQUATTRO SRL	12
3.1.1.	OGGETTO SOCIALE	12
3.1.2.	ORGANI SOCIETARI	13
3.2.	BERNARDELLI TRASPORTI SRL	15
3.2.1.	OGGETTO SOCIALE	15
3.2.2.	ORGANI SOCIETARI	16
3.3.	NOVASTRAD S.R.L. A SOCIO UNICO	18
3.3.1.	OGGETTO SOCIALE	18
3.3.2.	ORGANI SOCIETARI	20
4.	<u>STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLE SOCIETÀ</u>	21
5.	<u>ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	22
5.1.	STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
5.2.	INDIVIDUAZIONE, DURATA E REVOCA	22
5.3.	REQUISITI ELEGGIBILITÀ	23
5.4.	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.5.	POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
5.6.	RAPPORTI E OBBLIGHI VERSO IL COLLEGIO SINDACALE - COMUNICAZIONI	24
5.7.	MODALITÀ OPERATIVE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	26
5.8.	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	27
5.9.	WHISTLEBLOWER	27
5.9.1.	SOGGETTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	29
5.9.2.	MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	29
5.9.3.	VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLA SEGNALAZIONE	29
5.9.4.	TUTELA DEL SEGNALANTE	30
5.9.5.	SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	31
6.	<u>IL MODELLO D.LGS. 231/01 DELLE SOCIETÀ</u>	31
6.1.	PREMESSA	31
6.2.	STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE	31
6.3.	MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	32
6.4.	METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE	32
6.5.	METODOLOGIA ADOTTATA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	34
6.5.1.	IDENTIFICAZIONE DEGLI SCENARI DI RISCHIO	35
6.5.2.	ANALISI DEI FATTORI ABILITANTI DEGLI SCENARI DI RISCHIO	35
6.5.3.	PONDERAZIONE DEL RISCHIO	36
7.	<u>CODICE ETICO</u>	38
8.	<u>SISTEMA DISCIPLINARE</u>	39

8.1.	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	39
8.2.	DESTINATARI	39
8.3.	CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI	40
8.4.	IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO	40
8.5.	VIOLAZIONE DEL MODELLO	41
8.6.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI NON DIRIGENTI	41
8.7.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	42
8.8.	MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI	42
8.9.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI E TERZI	43
8.10.	IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	43
9.	<u>COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO</u>	
	<u>ORGANIZZATIVO</u>	44
9.1.	FORMAZIONE	44
9.2.	COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE INTERNA	44
9.3.	COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO	44

1. INTRODUZIONE

In relazione alla disciplina della responsabilità amministrativa prevista per le società ai sensi del D. Lgs. 231/01, le aziende Edilquattro S.R.L., Bernardelli Trasporti S.R.L. e Novastrade S.R.L. a socio unico (di seguito denominate le Società) hanno inteso adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo costituito dall'insieme di regole e/o procedure interne definite in un sistema documentale formalizzato, unito a principi di ordine generale e relative parti speciali. Il Modello è articolato in una parte generale comune per tutte le Società e in una parte speciale specifica per ogni azienda. La Parte Generale descrive brevemente la disciplina del Decreto, illustra il contesto delle Società e di *governance*, tratta i punti fondamentali del funzionamento degli Organismi di Vigilanza, dei sistemi sanzionatori e della formazione. Inoltre, nella Parte Generale viene descritto l'iter seguito nell'aggiornamento del presente documento e la struttura del Modello stesso. Le Parti Speciali riportano le procedure e i protocolli finalizzati a evitare il rischio di reato, posti in essere nell'organizzazione e per il funzionamento delle Società.

In conformità alle prescrizioni normative, il Modello adottato dalle Società risponde all'esigenza di regolare, previa ricognizione delle aree di attività esposte a rischio, la formazione e l'attuazione della decisione dei soggetti che ricoprono funzioni direttive e di amministrazione, la gestione delle risorse e la circolazione delle informazioni verso gli organismi di vigilanza.

La presente revisione corrisponde alla prima emissione del documento.

Stante la natura e le attività svolte dalle Società, la presente versione del Modello è stata redatta considerando anche i seguenti riferimenti normativi:

- D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 81/08 art 30: per quanto riguarda la parte relativa a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D.Lgs. 152/2006 e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
- Linee Guida Confindustria.

2. D. LGS. N. 231/ 2001

2.1. **RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il Decreto) - recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" - ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") in relazione alla commissione di una serie di reati tassativamente elencati. Il Decreto è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Attraverso il Decreto il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'Ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato. L'Ente può essere chiamato a rispondere per un numero predeterminato di reati e non è sanzionabile per qualsiasi altra fattispecie commessa durante lo svolgimento delle proprie attività.

La responsabilità amministrativa è imputabile all'Ente solo qualora il medesimo abbia conseguito un vantaggio dalla commissione del reato presupposto, ovvero quest'ultimo sia stato realizzato nel suo interesse.

L'Ente è responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, commessi da:

1. soggetti apicali, ovvero da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Divisione/Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
2. soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ha carattere ulteriore ed autonomo rispetto a quella contestabile alla persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito ed è imputabile all'Ente solo qualora il medesimo abbia conseguito un vantaggio dalla commissione del reato presupposto, ovvero quest'ultimo sia stato commesso nel suo interesse.

2.2. REATI PRESUPPOSTO

L'elenco degli "illeciti presupposto" della responsabilità degli Enti si è recentemente ampliato attraverso l'introduzione di ulteriori ipotesi di reato. L'elenco dei reati aggiornato all'ultima modifica del Decreto Legislativo prevede:

- Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico;
- Art. 24-*bis* Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-*ter* Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Art. 25-*bis* Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art.25-*bis*.1 Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-*ter* Reati societari;
- Art. 25-*quater* Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-*quater*.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-*quinquies* Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-*sexies* Abusi di mercato;
- Art. 25-*septies* Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-*octies* Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25-*octies*.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Art. 25-*novies* Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- Art. 25-*decies* Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-*undecies* Reati ambientali;
- Art. 25-*duodecies* Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-*terdecies* Razzismo e xenofobia;
- Art. 25-*quaterdecies* Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25-*quinquiesdecies* Reati tributari;
- Art. 25-*sexiesdecies* Reati di contrabbando.
- Art. 25-*septiesdecies* Delitti contro il patrimonio culturale
- Art. 25-*duodevicies* Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- Art. 12, L. n. 9/2013 Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- Legge 146/06 Reati transnazionali

2.3. SANZIONI

L'accertamento della responsabilità prevista dal Decreto espone le Società a diverse tipologie di sanzioni, che, in base al principio di legalità (art. 2 decreto 231), devono essere individuate dal legislatore.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

2.3.1. Le sanzioni pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa € 258 a un massimo di circa € 1.549.

Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

2.3.2. La confisca del prezzo o del profitto del reato

Qualora sia stata accertata la responsabilità amministrativa dell'Ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può essere disposta per equivalente. La confisca può quindi avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

2.3.3. Le sanzioni interdittive

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'Ente.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'Ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative, oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il giudice può disporre misure interdittive anche in via cautelare se sussistono gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'Ente e vi sia il pericolo di reiterazione del reato.

Le misure interdittive non si applicano nell'ipotesi di commissione di reati societari di cui all'art 25 *ter*, dei reati di abuso di mercato di cui all'art. 25 *sexies* e del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Se l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività, ovvero tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il giudice in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva dell'attività, dispone la prosecuzione della stessa da parte di un commissario ad hoc.

Peraltro, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del decreto 231. In particolare, a tal fine, occorre che l'Ente abbia:

- a) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso;
- b) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) messo a disposizione il profitto conseguito.

2.3.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

Infine, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'Ente.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

2.4. APPLICABILITA' DEL D. LGS. 231 ALLE SOCIETÀ

Il Decreto si applica a tutti i soggetti dotati di personalità giuridica, a tutti gli enti sprovvisti di personalità giuridica e le associazioni non riconosciute.

La disciplina non trova applicazione per lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1).

Le Società, in quanto soggetti dotati di personalità giuridica (società a responsabilità limitata), rientrano nell'ambito soggettivo di applicazione della norma.

Al fine di prevenire il compimento dei reati presupposto, gli Organi Amministrativi delle Società hanno deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D. Lgs. 231/01. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il presente modello di organizzazione, gestione e controllo possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto delle Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

2.5. EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Per i reati commessi da soggetti in posizioni apicali nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, il comma 1 dell'art. 6 del Dlgs 231/01, prevede che l'Ente non risponda nel caso in cui dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* (Modello Organizzativo) idoneo a prevenire reati indicati nel D. Lgs. 231/01;
- la vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia, l'aggiornamento e l'osservanza del Modello è stata affidata ad un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. *Organismo di Vigilanza*, anche "OdV");
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Tali condizioni devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

L'art. 7 c.1 sancisce che per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, il comma 2 dell'art. 7 afferma che tale inosservanza non sussiste se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatesi. Nei successivi commi 3 e 4 dell'art. 7 vengono indicati i principi per l'idoneità e l'efficace attuazione del modello:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione;

- assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Tali principi, unitamente a quelli indicati nell'art.6 per i soggetti apicali, sono rilevanti e decisivi per l'adozione e l'attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire il compimento dei reati presupposto.

Il D. Lgs. 231/01 contempla l'esonero della società da responsabilità se l'organizzazione dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati.

2.6. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

Nella predisposizione del Modello, in luce di quanto previsto dall'art.5 del D. Lgs. 231/01, sono state recepite le indicazioni presenti nella versione 2021 delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231" a cura di Confindustria. Tali linee guida esplicitano i passi operativi che le Società dovranno compiere per implementare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo e coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001, come di seguito elencati:

- l'identificazione dei rischi potenziali: ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/2001;
- la progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del Modello sono:

- a) Codice Etico: l'adozione di principi etici, ovvero l'individuazione dei valori aziendali primari cui l'azienda intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo;
- b) Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro: ciò vale soprattutto per l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- c) Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi): devono essere tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio;
- d) Poteri autorizzativi e di firma: vanno assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare. Ma occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi. La delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità. A tal fine

può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato;

- e) Comunicazione al personale e sua formazione: sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento e devono essere diversamente modulati in base ai destinatari (i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali, etc.). Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta;
- f) Sistemi di controllo integrato: essi devono considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- g) Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo: ad esso è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento qualora siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali. Devono essere previsti specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e allo stesso tempo specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- h) Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori: un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del Modello, l'Ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

Secondo le citate Linee Guida, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione dei compiti, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere disposta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa;
- i controlli devono essere documentati: il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

3. PROFILO SOCIETARIO DELLE SOCIETÀ

3.1. EDILQUATTRO SRL

Edilquattro SRL è la società più grande delle società che fanno capo alla famiglia Bernardelli e quella che esprime il fatturato più elevato; opera nel settore della produzione e della selezione dei materiali inerti, escavati nelle due cave di proprietà site nei paesi di Ghedi (provincia di Brescia) denominate ATE 39 e ATE 41 nel piano cave, nella Cava ubicata tra i paesi di Ossimo, Cividate Camuno e Malegno in Valle Camonica (denominata Cava Veraldi ed identificata come ATE 06 nel piano cave), nella produzione industriale di malte e premiscelati in sacco, nel settore dei lavori edili stradali e di costruzioni in genere, nonché nel settore dei rifiuti.

La società è nata nel 1992 ed ha la propria sede in Borgosatollo (Brescia).

3.1.1. Oggetto Sociale

Come previsto dall'art. 2 dello Statuto Sociale:

“La società ha per oggetto la seguente attività:

- *l'escavazione e la lavorazione di materiali inerti e lapidei di ogni tipo e genere e in qualsiasi stadio di lavorazione;*
- *la commercializzazione di materiali inerti, sabbie, sabbie speciali, ghiaia, terre, prodotti lapidei, materiali e prodotti per l'edilizia in genere;*
- *i lavori di movimento terra, bonifiche ambientali e agrarie, nonché l'assunzione di appalti per l'asportazione di materiali inerti in genere e la realizzazione di discariche di ogni tipo e genere;*
- *i lavori edili in genere, costruzioni di strade, autostrade, edifici e strutture di ogni tipo e genere;*
- *la produzione, la commercializzazione e la posa in opera di conglomerati bituminosi e cementizi in genere ivi compresi i prefabbricati, asfalti e calcestruzzi pronto per l'uso;*
- *l'acquisto, la vendita, la raccolta, il recupero, il trasporto e il riciclo di materiali vari, ferrosi non ferrosi, rottami, cascami ed avanzi di metalli ferrosi e non ferrosi, carta da macero, gomma e plastica, e in genere di materie prime e secondarie, metalli e leghe diventate seconde, materiali inerti, terre e rocce da scavo, materiali provenienti da demolizioni e scorie di acciaierie, con possibilità di rivalorizzazione anche mediante la realizzazione di impianti per operazioni di messa in riserva, macinazione e selezione, appositamente autorizzati ove prescritto;*
- *il recupero di rifiuti e reflui che possono avere un utilizzo nell'industria in genere, nell'agricoltura e nella zootecnia e la consegna ad aziende autorizzate sia italiane che straniere;*
- *l'acquisto, trattamento e vendita di rifiuti, prodotti e sottoprodotti provenienti da operazioni di selezione o trattamento degli stessi e beni di recupero delle industrie in genere, anche ai fini della produzione di energia;*
- *l'assistenza tecnica ad imprese operanti nel settore del trattamento dei rifiuti e dei reflui industriali in genere e assistenza per analisi chimiche attinenti all'ecologia e all'igiene in genere;*
- *il trasporto in conto proprio o per conto di terzi, di rifiuti urbani ed industriali, di ogni tipo e genere (nel rispetto delle relative normative);*
- *l'esercizio delle attività di raccolta, trasporto, stoccaggio provvisorio, trattamento, smaltimento finale di rifiuti urbani, speciali, tossici e nocivi, non speciali e derubricati, siano essi solidi o liquidi, mediante la gestione di impianti di proprietà o di titolarità di terzi, anche mediante la realizzazione, progettazione e gestione dei relativi impianti;*

- *la gestione tecnica e commerciale di discariche controllate e di impianti di trattamento di reflui industriali in genere, rifiuti solidi, urbani, assimilati agli urbani, inerti derubricati, speciali, tossici e nocivi;*
- *la gestione tecnica e commerciale di discariche di tipo "A"-“B”-“C” come da classificazione prevista dal D.P.R. 915 del 10 settembre 1982 e comunque prevista dalla legislazione vigente;*
- *l'intermediazione nello smaltimento di rifiuti, previa autorizzazione degli organi eventualmente preposti e comunque adeguata alla normativa vigente e richiesta al momento;*
- *lo smaltimento di rifiuti, gestione di impianti di trattamento; bonifiche ambientali, di suoli contaminati e di siti dismessi, pulizia di strade, di fosse settiche o biologiche, di tubazioni in genere, pulizie varie civili e industriali;*
- *l'assunzione e la gestione di mandati di rappresentanza e procacciamento connessi con l'oggetto sociale;*
- *l'acquisto, la vendita, la permuta, di beni immobili, urbani, rustici, industriali, artigianali, commerciali, sia in Italia che all'estero; la loro gestione ed amministrazione, per conto proprio o di terzi, anche nella forma della multiproprietà, con la prestazione e fornitura di tutti i servizi complementari all'amministrazione e alla gestione;*
- *l'inerente attività di locazione (non finanziaria), comodato, affitto, manutenzione e trasformazione degli immobili sopra indicati;*
- *la commercializzazione da e per l'estero di qualunque prodotto o bene strumentale connesso con l'oggetto sociale;*
- *la produzione di energia e calore per utilizzo in proprio o cessione nella rete, mediante impianti solari fotovoltaici, di cogenerazione mediante utilizzo di combustibili, biomasse o altro prodotto atto alla produzione di energia, sia esso acquistato che eventualmente prodotto con impianti di smaltimento propri o di titolarità di terzi.*

La società, nei limiti fissati dalle vigenti Leggi, potrà compiere, in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale, operazioni finanziarie e mobiliari, commerciali, industriali ed immobiliari, concedere fidejussioni, avalli, cauzioni, garanzie di qualsivoglia natura anche ipotecaria anche a favore di terzi, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni in società costituite o costituende aventi per oggetto attività analoghe, affini, strumentali o connesse con l'attività sociale sopra prevista, a condizione che la misura e l'oggetto della partecipazione non modifichino sostanzialmente l'oggetto sociale.

La società si inibisce ogni attività finanziaria e la raccolta del risparmio tra il pubblico di cui all'articolo 113 del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 e s.m.i.

Il tutto nel rispetto delle disposizioni di legge e con esclusione delle attività riservate agli iscritti ad albi professionali e di quelle vietate dalla legge tempo per tempo vigente.”

3.1.2. Organi Societari

Edilquattro SRL è una società a responsabilità limitata, regolata dalle norme del codice civile libro V, titolo V, capo VII “Della società a responsabilità limitata”.

Il sistema di governo e il funzionamento della società sono assicurati dai seguenti organi:

- Assemblea dei Soci;
- Organo amministrativo;
- Organo di controllo.

Assemblea dei Soci

I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'Organo amministrativo sottopone alla loro approvazione.

Lo statuto della Società prevede come unica modalità di decisione quella assembleare.

Come previsto dall'art. 13 dello Statuto Sociale:

“Sono riservate alla competenza dei soci, oltre a quanto previsto per legge:

- a) l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;*
- b) la nomina e la revoca degli amministratori;*
- c) la nomina nei casi previsti dall'articolo 2477, secondo e terzo comma, C.C. dei sindaci e del presidente del collegio sindacale o del revisore;*
- d) le modificazioni delle norme relative al funzionamento della società contenute nello statuto;*
- e) la decisione di compiere operazioni che comportino una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale, ovvero una rilevante modificazione dei diritti dei soci, nonché l'assunzione di partecipazioni da cui derivi responsabilità illimitata per le obbligazioni della società partecipata;*
- f) le decisioni in ordine all'anticipato scioglimento della società;*
- g) le decisioni in merito alla nomina e alla revoca dei liquidatori e quelle che modificano le deliberazioni assunte ai sensi dell'art. 2487, primo comma, C.C.;*
- h) la autorizzazione all'acquisto di beni in natura o crediti da parte dei fondatori, dei soci e degli amministratori ex art. 2465, secondo comma, C.C.;*
- i) le decisioni in merito all'esclusione del socio;*
- j) le autorizzazioni all'organo amministrativo relative al compimento degli atti di amministrazione infra specificati.”*

Organo amministrativo

Attualmente l'organo amministrativo è costituito da un consiglio di amministrazione composto da 5 membri, tutti appartenenti alla famiglia Bernardelli. L'art. 24 dello Statuto Sociale così prevede:

“L'amministrazione della società è affidata ad uno o più amministratori, sino ad un massimo di 5 (cinque) nominati dai soci.

Gli amministratori durano in carica per il numero di esercizi sociali stabilito all'atto della loro nomina od anche a tempo indeterminato, fino a dimissioni o revoca.

Gli amministratori sono sempre rieleggibili; gli amministratori possono essere non soci.

Gli amministratori, in ogni caso possono essere revocati in ogni momento del loro mandato, anche senza giusta causa, con decisione dei soci che rappresentino la maggioranza del capitale sociale.”

Nella situazione attuale la rappresentanza generale della società spetta al presidente ed agli amministratori delegati nominati e come previsto dall'art. 29 dello Statuto Sociale:

“Gli amministratori possono nominare Istitutori, Direttori tecnici, Direttori Amministrativi, Direttori Generali, Procuratori per singoli, determinati atti o categorie di atti nonché ad lites.

In ogni caso, quando la rappresentanza della società è conferita ad un soggetto che non sia amministratore, l'attribuzione del potere di rappresentanza è regolata dalle norme in tema di procura.”

Per quanto concerne i poteri di gestione dell'organo amministrativo, l'art. 30 dello Statuto Sociale sancisce che:

“Al consiglio di amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società; all'amministratore unico competono tutti i poteri per la gestione

ordinaria e straordinaria della società, fatta eccezione per gli atti ed operazioni che impegnino la società per importi unitari o complesso di atti tra loro collegati superiori ad Euro 3.500.000,00 (tremilionicinquecentomila/00), per la cui esecuzione è necessaria la preventiva conforme decisione autorizzativa da parte dei soci.

Il consiglio di amministrazione, nei limiti previsti dall'art. 2381 del Codice Civile, può delegare le proprie attribuzioni in materia gestionale in tutto o in parte ad uno o più dei suoi membri, eventualmente attribuendo loro il titolo di "amministratore delegato" ai fini della rappresentanza generale della società."

Organo di controllo

Il collegio sindacale è composto da 3 componenti effettivi e da 2 supplenti, che restano in carica per tre esercizi con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico e sono rieleggibili. L'art. 34 dello Statuto Sociale così prevede:

"Il collegio sindacale esercita le funzioni previste dall'art. 2403 C.C.

I poteri ed il funzionamento del collegio sono disciplinati dagli articoli da 2403 bis a 2406 del Codice Civile.

Il collegio sindacale esercita altresì la revisione legale dei conti; in tal caso il collegio sindacale è costituito da revisori legali iscritti nell'apposito registro."

3.2. BERNARDELLI TRASPORTI SRL

Bernardelli Trasporti SRL, pur essendo stata costituita nel 2014, si può definire la come la prima azienda fondata dalla famiglia Bernardelli. Infatti, a seguito di una delibera di aumento del capitale sociale della Bernardelli Trasporti SRL, tale aumento di capitale è stato eseguito mediante il conferimento della ditta individuale Bernardelli Arturo, nata nel 1982. La Bernardelli Trasporti SRL ha la propria sede in Borgosatollo (Brescia), presso gli uffici della Edilquattro SRL. L'attività principale consiste nel servizio di trasporto merci su gomma, esercitato principalmente per le altre società che fanno capo alla famiglia Bernardelli. Discreto sviluppo ha avuto anche il settore del trasporto merci per conto terzi.

3.2.1. Oggetto Sociale

Come previsto dall'art. 2 dello Statuto Sociale:

1. *La società ha per oggetto l'esercizio delle seguenti attività:*
 - *l'autotrasporto di merci per conto terzi in Italia e all'estero, sia con mezzi propri che con mezzi di terzi ivi compreso il trasporto per conto terzi di rifiuti di ogni tipo da e verso impianti di recupero, trattamento o smaltimento, nonché di ogni altro materiale o prodotto in genere;*
 - *il trasporto su strada, in Italia e all'estero, di qualsiasi merce e prodotto, sia in proprio che per conto terzi, il trasporto in generale e qualsiasi servizio ed attività anche commerciale, funzionale o comunque sussidiaria, correlata, connessa, complementare od affine al servizio di trasporto in genere, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:*
 - a) *servizio di noleggio;*
 - b) *servizi di pubblicità su mezzi e impianti fissi;*
 - c) *custodia delle merci;*
 - d) *servizi portuali e attività di logistica, con o senza deposito;*

- servizi di assistenza, coordinamento al trasporto, gestione della manutenzione e riparazione di automezzi per conto terzi;
 - e) l'intermediazione nello smaltimento di rifiuti, previa autorizzazione degli organi eventualmente preposti e comunque adeguata alla normativa vigente e richiesta al momento;
 - f) lo smaltimento di rifiuti, gestione di impianti di trattamento; bonifiche ambientali, di suoli contaminati e di siti dismessi, pulizia di strade, di fosse settiche o biologiche, di tubazioni in genere, pulizie varie civili e industriali;
 - g) l'assunzione e la gestione di mandati di rappresentanza e procacciamento connessi con l'oggetto sociale;
 - h) la commercializzazione da e per l'estero di qualunque prodotto o bene strumentale connesso con l'oggetto sociale;
 - l'esercizio dell'attività di spedizioniere in tutti i settori ed in particolare i servizi di ritiro e consegna di merci dalle ferrovie, navi, attracchi, depositi pubblici e privati, stabilimenti pubblici e privati, magazzini, abitazioni, ecc. effettuati con qualsiasi mezzo di trasporto, sia di proprietà che di terzi.
2. La società, inoltre, purché in via non prevalente, ma strumentale, ai fini della realizzazione dell'oggetto principale, può:
- ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali;
 - concedere fidejussioni, avalli e garanzie anche ipotecarie, anche a favore di terzi;
 - partecipare a consorzi o a raggruppamenti di imprese, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni in società costituite o costituende aventi per oggetto attività analoghe, affini, strumentali o connesse con l'attività sociale sopra prevista, a condizione che la misura e l'oggetto della partecipazione non modifichino sostanzialmente l'oggetto sociale;
 - compiere, in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale, operazioni finanziarie e mobiliari, commerciali, industriali ed immobiliari.

Tutte tali attività debbono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio; in particolare, le attività di natura finanziaria debbono essere svolte in ossequio al disposto delle Leggi in materia, nonché nel rispetto della normativa in tema di attività riservate ad iscritti a Collegi, Ordini o Albi professionali.

La società potrà, inoltre, avvalersi di tutte le contribuzioni e/o agevolazioni fiscali previste dalle Leggi emanate ed emanande sia regionali, che nazionali o comunitarie.

La società si inibisce ogni attività finanziaria e la raccolta del risparmio tra il pubblico di cui all'articolo 113 del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 e s.m.i.

3.2.2. Organi Societari

Bernardelli Trasporti SRL è una società a responsabilità limitata, regolata dalle norme del codice civile libro V, titolo V, capo VII "Della società a responsabilità limitata".

Il sistema di governo e il funzionamento della società sono assicurati dai seguenti organi:

- Assemblea dei Soci;
- Organo amministrativo;
- Organo di controllo.

Assemblea dei Soci

I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'Organo amministrativo sottopone alla loro approvazione.

Come previsto dall'art. 12 dello Statuto Sociale:

1. *Ai sensi dell'articolo 2463, comma 2, n. 7), e dell'articolo 2479 del codice civile sono di competenza dei soci, oltre alle materie indicate dall'articolo 2479, comma 2, del codice civile:*
 - a) *le decisioni sugli argomenti che uno o più amministratori sottopongono alla loro approvazione;*
 - b) *le decisioni sugli argomenti per i quali i soci che rappresentano un terzo del capitale sociale richiedano l'adozione di una decisione dei soci;*
 - c) *le decisioni che il presente statuto riserva alla competenza dell'assemblea di soci.*

Organo amministrativo

Attualmente l'organo amministrativo è costituito da un amministratore unico, come previsto dall'art. 20 dello Statuto Sociale:

1. *Ferma restando la competenza dei soci per le decisioni nelle materie di cui all'articolo 12 del presente statuto, la società può essere alternativamente amministrata:*
 - a) *da un amministratore unico; oppure,*
 - b) *da un consiglio di amministrazione, composto da un massimo di nove membri, i cui componenti possono operare, a seconda di quanto previsto all'atto della nomina, con metodo collegiale. Gli amministratori durano in carica per il numero di esercizi sociali stabilito all'atto della loro nomina od anche a tempo indeterminato, fino a dimissioni o revoca.*

Nella situazione attuale la rappresentanza generale della società spetta al presidente ed agli amministratori delegati nominati e come previsto dall'art. 25 dello Statuto Sociale:

1. *La rappresentanza della società di fronte ai terzi e anche in giudizio, con facoltà di agire in qualsiasi sede e grado di giurisdizione, anche sovranazionale o internazionale e pure per giudizi di revocazione e di cassazione e di nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti, spetta all'Amministratore unico, al presidente del consiglio di amministrazione, o in caso di impedimento dello stesso, ad altro consigliere nominato dal consiglio di amministrazione.*

Per quanto concerne i poteri di gestione dell'organo amministrativo, l'art. 23 dello Statuto Sociale sancisce che:

1. *L'organo amministrativo gestisce l'impresa sociale con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e compie tutte le operazioni necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale, fatta eccezione:*
 - a) *per le decisioni sulle materie riservate ai soci dall'articolo 2479 del codice civile;*
 - b) *per le decisioni sulle materie riservate ai soci dal presente statuto.*
2. *L'esecuzione delle operazioni la cui decisione sia riservata dalla legge o dallo statuto ai soci è di competenza dell'organo amministrativo.*

Organo di controllo

L'organo di controllo è costituito da un revisore unico, come previsto dall'art. 26 dello Statuto Sociale:

2. *Quando la nomina del collegio sindacale non è obbligatoria ai sensi dell'articolo 2477 del codice civile, con decisione dei soci può essere nominato un collegio sindacale, o un sindaco unico, o un revisore iscritto nel Registro istituito presso il Ministero della Giustizia.*

3.3. NOVASTRADE S.R.L. A SOCIO UNICO

Novastrade S.R.L. a socio unico è interamente posseduta da Edilquattro SRL, la quale nel maggio 2009 ne ha acquisito da altro soggetto il 100% delle quote sociali. Novastrade S.R.L. è specializzata, sin dal 1975, in lavori stradali e di asfaltatura, principalmente per Enti pubblici.

Novastrade S.R.L. a socio unico ha la propria sede legale in Borgosatollo (Brescia), presso gli uffici della Edilquattro SRL.

3.3.1. Oggetto Sociale

Come previsto dall'art. 2 dello Statuto Sociale:

“La società ha per oggetto le seguenti attività:

- *lavori edili stradali pubblici e privati;*
- *costruzioni edili, civili, industriali, stradali, idrauliche e prefabbricate;*
- *realizzazione in opera di cementi armati, fognature e calcestruzzi.*

In particolare, potrà eseguire le seguenti lavorazioni:

- *la costruzione, la manutenzione o la ristrutturazione di edifici civili e industriali compresi impianti elettromeccanici, elettrici, telefonici ed elettronici e finiture di qualsiasi tipo nonché delle eventuali opere connesse, complementari e accessorie;*
- *restauro e manutenzione dei beni immobili sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali;*
- *costruzione, manutenzione e/o ristrutturazione di:*
strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari, piste aeroportuali e relative opere complementari;
- *opere d'arte nel sottosuolo;*
- *interventi necessari per consentire la raccolta di acqua, completi di tutti gli impianti elettromeccanici, meccanici, elettrici;*
- *acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione opere marittime e lavori di drenaggio;*
- *opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica;*
- *impianti per la produzione di energia elettrica, impianti per la trasformazione alta/media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua;*
- *opere di ingegneria naturalistica;*
- *fornitura, montaggio e manutenzione o ristrutturazione di impianti tecnologici di riscaldamento, di ventilazione e condizionamento del clima, di impianti idrico-sanitari;*
- *esecuzione di opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale;*
- *lavori in terra;*
- *superfici decorate e beni mobili di interesse storico ed artistico;*
- *impianti idrico-sanitari, cucine, lavanderie;*
- *impianti elettromeccanici trasportatori;*
- *impianti pneumatici ed antintrusione;*

- finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi;
- finiture di opere generali di natura edile;
- finiture di opere generali di natura tecnica;
- impianti per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico, segnaletica stradale non luminosa;
- apparecchiature strutturali speciali;
- barriere e protezione stradali;
- strutture prefabbricate in cemento armato;
- impianti di smaltimento e recupero dei rifiuti;
- pulizia di acque marine, lacustri, fluviali;
- impianti per centrali di produzione energia elettrica;
- linee telefoniche ed impianti di telefonia;
- componenti strutturali in acciaio o metallo;
- impianti di reti di telecomunicazione e di trasmissione dati;
- rilevamenti topografici;
- opere strutturali speciali;
- impianti di potabilizzazione e depurazione;
- demolizione di opere;
- verde e arredo urbano;
- scavi archeologici;
- pavimentazione e sovrastrutture speciali;
- impianti per la trazione elettrica;
- impianti termici e di condizionamento;
- armamento ferroviario;
- impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici, e televisivi;
- impianti per la mobilità sospesa;
- strutture in legno;
- coperture speciali;
- sistemi antirumore per infrastrutture di mobilità.

La società ha altresì per oggetto la produzione ed il commercio all'ingrosso di laterizi e materiale per l'edilizia in genere, le costruzioni e ricostruzioni anche mediante assunzione e concessione di appalti e l'attività edilizia in genere, l'acquisto, la locazione non finanziaria, la gestione, l'amministrazione, la vendita di beni immobili e l'urbanizzazione di terreni, nonché il commercio di bitume, conglomerati bituminosi, copponi a cuspidi, l'esercizio dell'autotrasporto per conto terzi, officine meccaniche per riparazioni di mezzi propri.

La società, nei limiti fissati dalle leggi vigenti, potrà svolgere tutte le altre attività commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari che saranno ritenute dall'organo amministrativo strumentali, accessorie, connesse, necessarie od utili per la realizzazione delle attività che costituiscono l'oggetto sociale, assumere interessenze e partecipazioni in altre società od imprese aventi per oggetto attività analoghe, affini o connesse alle proprie, sia direttamente che indirettamente, sia in Italia che all'estero, nonché rilasciare garanzie e fidejussioni anche a favore di terzi, il tutto purché non nei confronti del pubblico e purché tali attività non vengano svolte in misura prevalente rispetto a quelle che costituiscono l'oggetto sociale.

Viene espressamente esclusa ogni attività che rientri nelle prerogative che necessitano l'iscrizione ad albi professionali ed ogni attività finanziaria vietata dalla legge tempo per tempo vigente in materia ed in particolare ai sensi di quanto disposto dall'articolo 113 del D. Lgs. 1° settembre 1993

n.385 la società si inibisce la raccolta del risparmio tra il pubblico e le attività previste dal d.lgs. n.415/96.

3.3.2. Organi Societari

Novastrade S.R.L. è una società a responsabilità limitata con socio unico, regolata dalle norme del codice civile libro V, titolo V, capo VII “Della società a responsabilità limitata”.

La società è sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento da parte di Edilquattro SRL, che possiede la totalità delle quote societarie.

Il sistema di governo e il funzionamento della società sono assicurati dai seguenti organi:

- Assemblea dei Soci;
- Organo amministrativo;
- Organo di controllo.

Assemblea dei Soci

I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge o dalle presenti norme sul funzionamento della società.

Come previsto dall'art. 13 dello Statuto Sociale:

“Sono riservate alla competenza dei soci:

- a) l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;*
- b) la nomina e la revoca degli amministratori, fatti salvi i diritti riguardanti l'amministrazione della società eventualmente attribuiti a singoli soci;*
- c) l'eventuale nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale o del revisore;*
- d) le modificazioni dell'atto costitutivo;*
- e) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci;*
- f) la nomina e la revoca dei liquidatori e i criteri di svolgimento della liquidazione;*
- g) le decisioni sugli argomenti sottoposti all'approvazione dei soci da uno o più amministratori;*
- h) le decisioni sugli argomenti sottoposti all'approvazione dei soci, da tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale;*
- i) le altre decisioni che la legge e le presenti norme di funzionamento riservano in modo inderogabile alla competenza dei soci.*

Organo amministrativo

Attualmente l'organo amministrativo è costituito da un consiglio di amministrazione composto da 3 membri, come previsto dall'art. 18 dello Statuto Sociale:

“La società può essere gestita o amministrata, alternativamente:

- a) dai soci;*
- b) da un amministratore unico;*
- c) da un consiglio di amministrazione;*
- d) da due o più amministratori.*

Qualora vengano nominati due o più amministratori, con o senza indicazione delle modalità di esercizio dei poteri di amministrazione, si intende costituito un consiglio di amministrazione.

Per organo amministrativo si intendono sia l'amministratore unico, sia il consiglio di amministrazione, quest'ultimo costituito come precisato nel precedente comma."

Dal 01/03/2020 l'Organo amministrativo è costituito da un Consiglio di Amministrazione, la cui rappresentanza è stata attribuita al suo Presidente. L'art. 26 dello Statuto Sociale così recita:
"Quando la società è amministrata da un consiglio di amministrazione la rappresentanza generale della società per l'esecuzione delle decisioni del consiglio spetta a tutti gli amministratori in via disgiunta tra di loro, ma se sono stati affidati poteri di amministrazione a più amministratori in via disgiunta o congiunta anche la rappresentanza, in relazione all'esercizio di tali poteri, si intende loro attribuita con le stesse modalità."

Per quanto concerne i poteri di gestione dell'organo amministrativo, l'art. 25 dello Statuto Sociale sancisce che:

"Ferma restando comunque la competenza del consiglio di amministrazione per la redazione del bilancio e per le altre ipotesi previste dalla legge in modo inderogabile, i poteri di amministrazione possono competere o al consiglio di amministrazione, organizzato in forma collegiale, oppure a più amministratori non organizzati in forma collegiale.

Agli amministratori organizzati in forma collegiale spetterà la facoltà di decidere il compimento di qualsiasi atto di ordinaria e straordinaria amministrazione, indicando il proprio membro designato per l'esecuzione dell'operazione."

Organo di controllo

Allo stato attuale non sono stati nominati organi di controllo, come previsto dall'art. 27 dello Statuto Sociale:

"Quando la legge prevede l'obbligo della presenza del collegio sindacale, esso esercita anche il controllo contabile ed è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, nominati e funzionanti a norma di legge."

4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLE SOCIETÀ

Sebbene siano tre soggetti giuridici distinti, le Società sono strutturate in un unico funzionigramma che definisce responsabilità ed autorità necessarie alla corretta esecuzione dei processi aziendali. In particolare, i rapporti interfunzionali ed i relativi livelli di autorità sono definiti all'interno del documento Organigramma Aziendale approvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di Edilquattro SRL, dall'Amministratore Unico di Bernardelli Trasporti SRL e dall'Amministratore Delegato di Novastrade S.R.L. a socio unico; le responsabilità attribuite alle differenti unità organizzative sono invece definite all'interno del documento Mansionario Aziendale, che è parte integrante del sistema di gestione integrato delle Società.

I rapporti intersocietari tra le Società sono regolamentati dai contratti di seguito elencati, che specificano quali servizi Edilquattro SRL offre a Bernardelli Trasporti SRL e a Novastrade S.R.L. a socio unico:

- Contratto di domiciliazione - utilizzo piazzali - officina riparazioni e prestazione di servizi del 30/12/2019 tra Edilquattro SRL e Bernardelli Trasporti SRL,
Contratto di domiciliazione - utilizzo piazzali - officina riparazioni e prestazione di servizi del 29/12/2020 tra Edilquattro SRL e Novastrade S.R.L. a socio unico.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati medesimi;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**di seguito l'Organismo o OdV**).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, l'effettivo ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" che dai soggetti sottoposti.

L'art. 7 comma 4 ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, la verifica periodica del modello, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere, precisamente l'OdV è:

- a) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- b) tenuto a curare l'aggiornamento di quest'ultimo;
- c) munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Ricade sempre sull'Ente, ai fini dell'esimente, l'onere di dimostrare che:

- a) è stato istituito un organismo di vigilanza indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- b) l'attività di controllo dell'OdV non ha patito omissioni o insufficienze.

5.2. INDIVIDUAZIONE, DURATA E REVOCA

L'Organismo è nominato con provvedimento motivato dell'Organo Amministrativo di ogni singola Società e può essere collegiale o monocratico.

All'Organo Amministrativo compete, inoltre, la valutazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV rimane in carica per tre anni, e fino alla nomina del successore indipendentemente dalla durata dell'Organo Amministrativo che lo ha nominato.

La revoca dell'Organismo avviene per delibera dell'Organo Amministrativo e del provvedimento vengono informati l'eventuale Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci e può avvenire per i seguenti motivi:

- a) grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- b) sentenza di condanna ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) contro l'Ente per il compimento di un reato-presupposto agevolato da una grave inerzia dell'Organo;

- c) sentenza di condanna ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) contro il membro dell'Organismo per fatti connessi al suo incarico o incidenti sulla sua onorabilità;
- d) provvedimenti di interdizione, inabilitazione, fallimento nei confronti del predetto;
- e) la mendace dichiarazione circa l'insussistenza di motivi di ineleggibilità;
- f) la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina e/o il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità.

5.3. REQUISITI ELEGGIBILITÀ

L'impianto sistematico del D. Lgs. 231/01 e le linee guida Confindustria indicano che l'Organismo deve essere in possesso delle seguenti caratteristiche:

- **Indipendenza:** l'Organismo non è legato da alcun vincolo gerarchico alle strutture operative e la sua attività non può essere sindacata da alcun organo aziendale. Tale requisito attiene ad una condizione di natura soggettiva, alla posizione dei componenti dell'Organo. Trattasi di persone che non si trovano in condizioni di conflitto di interessi con l'azienda, che non svolgono attività di consulenza ad essa, che si trovano in una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non tale da configurarsi come dipendenti dagli organi esecutivi. Tale requisito, in capo ai singoli soggetti e di riflesso all'Organo, implica un'assoluta separatezza dagli organi di gestione a qualunque livello organizzativo essi siano riferiti;
- **Autonomia:** l'Organismo deve essere investito di effettivi poteri di ispezione e controllo, con relative possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e che sia dotato di risorse adeguate con corrispondente capacità di spesa;
- **Professionalità:** l'OdV deve possedere le capacità, conoscenze e competenze professionali indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- **Continuità di azione:** svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- **Onorabilità:** il requisito non è esplicitato nel D. Lgs. 231/01 ma tale condizione è desumibile dall'ordinamento ove l'onorabilità è richiesta in capo ad amministratori e sindaci.

Le condizioni per essere nominato membro dell'OdV sono le seguenti:

- non essere mai stato condannato per alcuno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.;
- non esercitare attività di amministrazione o essere membro del Collegio Sindacale da almeno tre anni di una delle Società;
- non intrattenere rapporti contrattuali dai quali possano derivare situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi con una delle Società e/o con uno dei soci delle Società;
- non avere rapporti di parentela o affinità con gli amministratori di una delle Società, in modo da condizionarne l'effettivo giudizio;
- ogni altra causa di inidoneità, inclusa la malattia collegata all'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi e quindi l'impossibilità dell'effettivo controllo.

5.4. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, possono così schematizzarsi:

- a) vigilanza sull'**effettività** del modello adottato dagli Organi Amministrativi delle Società, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- b) disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- c) analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- d) cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati: analisi del Codice Civile e Penale e delle linee guida Confindustria e presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/unità organizzative delle Società in grado di dare loro concreta attuazione nella organizzazione e governance aziendale;
- e) **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

5.5. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione e di gestione e per curarne il relativo aggiornamento, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

A tal fine, in qualsiasi momento, al fine di verificare il corretto funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e di gestione adottato dalle Società, esso può disporre:

- a) atti di ispezione;
- b) atti di controllo;
- c) accesso ad atti aziendali riservati e non;
- d) accesso ad informazioni o dati;
- e) accesso a manuali, regolamenti, procedure, istruzioni o qualsiasi altro documento relativo al sistema di gestione integrato implementato nelle Società;
- f) accesso a dati contabili, finanziari e fiscali;
- g) accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Si precisa che chiunque collabori e/o contribuisca all'espletamento della missione assegnata all'Organismo (come delineata nel D. Lgs. 231/01) deve essere in possesso dei medesimi requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità richiesti ai componenti dell'Organismo. Nel caso l'organismo si avvalga di figure interne e/o esterne, esso è responsabile in via esclusiva della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello e della cura del suo aggiornamento.

5.6. RAPPORTI E OBBLIGHI VERSO IL COLLEGIO SINDACALE - COMUNICAZIONI

Rapporti e obblighi verso il Collegio Sindacale

L'art. 2403, comma 1, c.c., stabilisce che il collegio sindacale vigila sull'osservanza delle leggi e dello statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, con particolare riguardo alla adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Le Norme di Comportamento del Collegio Sindacale di Società non quotate, prevedono alla norma 5.5 intitolata "**Rapporti con l'Organismo di Vigilanza**" che "*Ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza, il Collegio sindacale acquisisce informazioni dall'Organismo di Vigilanza in merito alla funzione ad esso assegnata dalla legge al fine di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato ex D. Lgs. n. 231/2001.*

Il Collegio sindacale verifica che il Modello preveda termini e modalità dello scambio informativo dell'Organismo di Vigilanza a favore dell'organo amministrativo e dello stesso Collegio sindacale".

Detta norma prevede pertanto che vi sia in capo al Collegio Sindacale uno specifico compito di controllo dell'operato dell'OdV e che siano previsti e adeguatamente rispettati, i flussi informativi dell'Organismo verso l'organo di gestione e lo stesso Collegio.

Il documento in esame riporta anche l'indicazione dei criteri applicativi della norma, dove specifica che nel caso in cui l'OdV non fosse composto anche da sindaci o nell'ipotesi in cui i suoi compiti fossero integralmente affidati al Collegio Sindacale, il Collegio debba acquisire informazioni al fine di verificare gli aspetti riferiti al requisito dell'autonomia richiesta dal legislatore.

Inoltre, la norma prevede in capo al Collegio una verifica che nel modello di organizzazione e di gestione applicato dalla società, sia disciplinato adeguatamente lo scambio informativo dell'OdV a favore dell'Organo amministrativo e del Collegio stesso, laddove nella trattazione poi operata nei criteri applicativi viene precisato che tale verifica debba riguardare tutti i flussi finalizzati a garantire l'efficace attuazione del Modello.

Importante segnalare la possibilità in capo al Collegio Sindacale di stabilire con l'Organismo termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti, concordando anche un programma di incontri nel corso dell'anno; di tutte queste attività, il Collegio provvederà a formalizzarne gli esiti nel Libro delle adunanze e delle delibere.

Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Amministrativo e all'eventuale Collegio Sindacale di ogni Società in merito all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- una relazione annuale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali novità introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione immediata relativa a gravi lacune nelle procedure adottate;
- eventuali suggerimenti relativi al modello di organizzazione e di gestione;
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche;
- l'adozione delle necessarie sanzioni per violazioni del modello, che dovranno essere comminate dagli Organi Amministrativi delle Società.

Gli Organi Societari hanno la facoltà di chiedere la convocazione dell'Organismo per qualsiasi esigenza; del pari, l'Organismo può chiedere, anche al di fuori dei canali di comunicazione formali, di riferire agli Organi societari per tutto ciò che riguarda il modello di organizzazione e di gestione.

Verso l'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato delle segnalazioni ricevute dal soggetto competente alla ricezione di queste in conformità alle prescrizioni contenute nel D. lgs. 24/2023, effettuate da parte dei dipendenti, degli organi societari, dei consulenti e partners commerciali e finanziari in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/01.

La struttura aziendale, nelle persone dei responsabili, è tenuta a riferire all'Organismo:

- varianti del contesto interno e/o esterno, rilevanti per l'efficacia del Modello;
- introduzioni, eliminazioni, modifiche di processi sensibili;
- certificazioni di sistemi di gestione di una o più Società;
- modifiche al sistema delle deleghe e delle procure adottato dalle Società;
- report di formazione relativi al Modello;
- ogni mutamento significativo dell'organizzazione e della governance;
- comportamenti ed atti che potrebbero essere in contrasto con il Modello.

L'Organismo deve essere immediatamente informato con comunicazione via posta ordinaria, via posta elettronica o in qualsiasi altro modo idoneo relativamente a:

- comportamenti ed atti che potrebbero essere in contrasto con il Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati riguardanti la responsabilità di una o più Società.

Al fine di standardizzare e scadenziare tale scambio di dati, ogni singolo Organo Amministrativo approverà i modelli per la realizzazione dei flussi informativi verso l'OdV.

All'interno di tali flussi devono essere trasmessi all'OdV, a titolo di esempio e non in modo esaustivo:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo esercitata dalle unità organizzative aziendali per dare attuazione alle procedure previste dal sistema di gestione integrato attivo nelle Società (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indicatori di prestazione, etc.);
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
- c) i report periodici in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro;
- d) i verbali delle delibere del Consiglio di Amministrazione;
- e) le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- f) le informazioni documentali trasmesse ai dipendenti in relazione a obblighi informativi in materia di regolamenti, codice etico, modello di organizzazione e di gestione e, in generale, pertinenti la prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01.

5.7. MODALITÀ OPERATIVE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Nel caso di ricezione di segnalazioni - da parte del soggetto individuato e competente in materia whistleblowing- se riguardanti fattispecie di reato riconducibili al catalogo di reati contenuto nel D. lgs. 231/2001, l'Organismo:

- provvederà a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione;
- assicurerà la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- in caso di accertata violazione del Codice Etico, riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari all'Organo Amministrativo o alla unità organizzativa interessata, secondo la gravità delle violazioni. Le figure preposte definiranno i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dalle Società, ne cureranno l'attuazione e riferiranno l'esito all'Organismo, preposto al monitoraggio del Codice Etico di comportamento.

Per reati compiuti da soggetti apicali si prevede quanto segue:

- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più soggetti in posizione apicale, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo Amministrativo e l'eventuale Collegio Sindacale della società interessata;
- l'Organo Amministrativo procede agli accertamenti necessari e assume, sentito l'eventuale Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni;
- l'Organo Amministrativo riferirà all'Organismo di Vigilanza l'esito degli accertamenti eseguiti e le eventuali azioni disciplinari attuate.

In entrambe le ipotesi sopra considerate, qualora la violazione accertata sia di particolare gravità, l'Organo Amministrativo e l'eventuale Collegio Sindacale possono decidere di informare l'Assemblea dei Soci della società interessata.

5.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione in materia 231, reportistica previsti nel modello di organizzazione e di gestione sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

All'archivio cartaceo/informatico hanno facoltà di accedere i componenti dell'Organo Amministrativo, i membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e coloro che siano specificamente autorizzati dall'Organismo stesso, salve le disposizioni in materia di tutela dei dati personali.

5.9. WHISTLEBLOWER

Il *whistleblowing* è compreso tra le azioni e le misure per la prevenzione della corruzione e viene utilizzato per effettuare una segnalazione nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, esso consiste in una segnalazione di un illecito da parte di un dipendente pubblico conosciuta in relazione al rapporto di lavoro.

Con l'entrata in vigore della Legge 179/2017 è stato aggiunto il comma 2bis all'art. 6 del D. Lgs. 231/01, estendendo tale azione anche al settore privatistico.

Il *whistleblower* è una misura che agevola i dipendenti a denunciare anche le violazioni del modello di organizzazione e di gestione ex D. Lgs 231/01.

Da ultimo con il D. lgs. 24/2023 l'istituto del *whistleblowing* è stato interessato da rilevanti modifiche. A decorrere dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del *whistleblowing* per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Il D.lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "*I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*"

La Società, in linea con le *best practices* di riferimento, ha individuato un apposito soggetto atto a ricevere e gestire le segnalazioni. La Società ha, inoltre, predisposto apposita procedura, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs. 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono, inoltre, tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

È compito del suddetto soggetto procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Società.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione all'OdV e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

5.9.1. Soggetti e oggetto della segnalazione

I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti delle Società, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato a cui si aggiungono i collaboratori delle Società, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di consulenza, di collaborazione, dipendenti di Società fornitrici, nonché altri portatori d'interesse nei confronti della società. È inoltre necessario che la segnalazione sia effettuata nell'interesse all'integrità delle Società e che abbia ad oggetto condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con la Società.

L'oggetto della segnalazione riguarda azioni e/o omissioni conosciute e riscontrate direttamente dal segnalante, con esclusione quindi di atti e/o fatti riferiti al segnalante da terzi, che individuano con certezza l'autore dell'illecito e che:

- a) costituiscono, ai sensi del Codice Penale, reato contro la Pubblica Amministrazione (a mero titolo esemplificativo: peculato, malversazione, indebita percezione di erogazioni, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente), contro la persona (a mero titolo esemplificativo: violenza, minaccia, etc.), contro il patrimonio (furto, truffa);
- b) nel corso dell'attività amministrativa, riscontrino l'abuso, anche tentato, da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno;
- c) possono cagionare danni patrimoniali, intesi anche come danno all'immagine e alla reputazione, alle Società;
- d) possono cagionare danni alla salute o sicurezza dei clienti, dei dipendenti, dei fornitori/collaboratori o danno all'ambiente;
- e) possono arrecare pregiudizio agli clienti, dipendenti o altri soggetti che svolgono la propria attività presso le Società;
- f) costituiscono violazione del codice etico attuato dalle Società.

La segnalazione non potrà invece riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

Il soggetto destinatario della segnalazione è il soggetto competente individuato nell'apposita procedura adottata dalla Società.

5.9.2. Modalità della segnalazione

Il segnalante ha il dovere di segnalare al soggetto competente o all'A.N.A.C. ovvero di denunciare all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o a quella contabile le condotte illecite, così come specificato al precedente par. 5.7.

Qualora le segnalazioni riguardino l'Organismo di Vigilanza, gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'Organo Amministrativo della Società interessata e al collegio sindacale.

5.9.3. Verifica, accertamento ed esiti della segnalazione

Il soggetto adibito alla ricezione delle segnalazioni, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, come descritto al precedente par. 5.7 e in conformità alle prescrizioni contenute nel D. lgs. 24/2023.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti:

- a) **palesamente infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente**, il soggetto incaricato relaziona all'OdV (se la segnalazione ha per oggetto una violazione del Modello organizzativo o comunque laddove sia riconducibile ad una fattispecie di reato rientrante nel catalogo di reati 231), all'Organo Amministrativo e all'eventuale Collegio Sindacale circa le valutazioni e/o verifiche compiute e propone l'archiviazione. L'Organo Amministrativo e di Controllo della società definiscono se confermare la valutazione dell'Organismo o se procedere diversamente;
- b) **non manifestamente infondata**, il soggetto incaricato relaziona all'OdV, all'Organo Amministrativo e all'eventuale Collegio Sindacale le valutazioni e/o verifiche compiute, suggerendo le azioni che ritiene opportune e necessarie tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano: approfondimento con la struttura aziendale coinvolta, proposta di denuncia/esposto alla competente Autorità Giudiziaria. L'OdV e l'Organo Amministrativo e di Controllo si determinano confermando la valutazione del soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni o decidendo di procedere diversamente. Se necessario, l'Organo Amministrativo nominerà un gruppo di lavoro per coadiuvare il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni e l'OdV laddove competente; tali soggetti sono sottoposti agli stessi vincoli di riservatezza, sia nei confronti del segnalante che nei confronti del soggetto segnalato.

Nel caso di segnalazioni di illecito, ritenute non manifestamente infondate, qualora l'Organo Amministrativo in relazione alla natura della violazione accertata, ritenesse sussistere le condizioni previste dalla legge, proporrà denuncia/esposto all'Autorità Giudiziaria competente fornendone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Il segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte del soggetto competente, come da procedura adottata dalla società.

Il soggetto incaricato della gestione della procedura di segnalazione assicura la conservazione della documentazione inerente alla segnalazione per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

5.9.4. Tutela del segnalante

Come previsto all'art. 54 bis, comma 3 del D.Lgs. 165/01 l'identità del segnalante non può essere rivelata ed in particolare:

- a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- b) nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- c) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Non è dovuta alcuna tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nel caso in cui si configurino a suo carico responsabilità di natura penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.), di diffamazione (art. 595 c.p.), di illecito civile (art. 2043 c.c.) e comunque in tutti i casi in cui l'anonimato non è opponibile per previsione espressa della legge.

Come disciplinato al comma 1 dell'art. 54 bis del Dlgs 165/2001, il dipendente che segnala al soggetto debitamente incaricato ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

5.9.5. Segnalazione di comportamenti discriminatori

Le Società tutelano il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i delle stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente di una delle Società che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al soggetto individuato nell'apposita procedura che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto e riferisce all'OdV - qualora l'oggetto della segnalazione rientri in materia di sua competenza – e all'Organo Amministrativo, affinché adottino tutte le iniziative necessarie ed opportune.

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

L'Organismo di Vigilanza nella relazione annuale darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

6. IL MODELLO D.LGS. 231/01 DELLE SOCIETÀ

6.1. PREMESSA

Le Società sono sensibili all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'impresa, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e *partners* d'affari.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per un adeguamento del proprio sistema organizzativo, gestionale e di controllo, le Società hanno predisposto una mappatura dei processi aziendali e hanno individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.

6.2. STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Il presente documento descrive il Modello adottato a prevenzione dei rischi di reato di cui al D. Lgs. 231/01, è articolato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, nonché in Codice Etico e in Sistema disciplinare e sanzionatorio.

La Parte Generale descrive brevemente la disciplina del D. Lgs. 231/01, illustra il contesto societario e di governance delle Società, tratta i punti fondamentali del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, riporta le modalità con le quali è stata eseguita la valutazione del rischio, descrive il Modello stesso e infine fa riferimento al sistema sanzionatorio e alla formazione.

La Parte Speciale analizza i singoli reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. e riporta l'esito della valutazione del rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. suddivisi per singola Società.

Il Codice etico esprime e racchiude tutti i principi condivisi di valore e di comportamento che la Società e tutti gli *stakeholders* della stessa sono tenuti a fare propri e ad osservare.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio è il documento che prevede l'entità e la quantità delle sanzioni applicabili dalla società ai dipendenti, ai collaboratori e agli Organi di controllo laddove siano commesse trasgressioni di prescrizioni di natura disciplinare o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

6.3. MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di contribuire all'aggiornamento e al miglioramento del modello di organizzazione e di gestione, mentre l'approvazione del Modello e di ogni successiva modifica compete all'Organo Amministrativo di ogni singola Società, che approva mediante deliberazione. Il modello verrà modificato qualora vi sia esigenza di aggiornare il catalogo dei reati, a seguito di mutamenti organizzati o dell'attività aziendale, per qualsiasi vicenda relativa alle regole e alle procedure aziendali.

6.4. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Per la predisposizione del Modello, seguendo anche quanto individuato nelle linee guida Confindustria, è stato adottato il seguente iter operativo:

- I. disamina dei contenuti del D. Lgs. 231/01 e raccolta della documentazione aziendale rilevante riferita alle Società;
- II. mappatura delle aree/processi a rischio di reato per ogni singola Società, analizzando l'assetto organizzativo societario, il sistema autorizzativo in essere e svolgendo interviste agli amministratori, ai direttori e ai responsabili/referenti di funzione/unità organizzativa;
- III. valutazione dell'adeguatezza dei presidi già esistenti descritti nella documentazione del sistema di gestione integrato attivato nelle Società e/o in altro documento aziendale;
- IV. implementazione del modello di organizzazione e gestione delle Società;
- V. identificazione e promozione di azioni di miglioramento, al fine di mitigare maggiormente il rischio di commissione di reati.

I Fase: raccolta e analisi della documentazione rilevante – contesto esterno ed interno delle Società

In questa fase è stato preliminarmente analizzato il contesto esterno nel quale le Società si trovano ad operare. Sono state esaminate le caratteristiche del territorio di riferimento e le relazioni con i principali *stakeholder* e i soci in affari.

Successivamente si è analizzato il contesto interno di ogni singola società, ovvero si è raccolta la documentazione e le informazioni utili alla definizione delle attività svolte dalla società e del suo assetto organizzativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- Statuto;
- Organigramma e funzionigramma;
- Regolamenti e Procedure formalizzate all'interno del sistema di gestione integrato;
- Sistema di deleghe e poteri;
- Procure e nomine di soggetti apicali;
- Elementi relativi al sistema sanzionatorio previsti dal CCNL;
- Modello Organizzativo e protocolli precedentemente adottati;
- Contratti significativi con collaboratori, agenti e procacciatori d'affari;
- Altra documentazione.

II Fase: mappatura dei processi e analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata svolta attraverso una serie di interviste agli amministratori, ai direttori e ai responsabili/referenti di funzione/unità organizzativa di ogni singola Società. Sono state analizzate dettagliatamente tutte le aree aziendali e per ciascuna di esse sono stati individuati i processi/attività nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti da D. Lgs 231/01 e s.m.i..

Nel procedere all'individuazione degli scenari di rischi, considerando l'assetto organizzativo e l'attività di ogni singola Società, alcuni reati non assumono rilevanza in quanto si sostanziano in condotte del tutto estranee ai processi gestiti dalle Società. Si è ritenuto, infatti, che la specifica attività svolta dalle Società non presenti alcun profilo di rischio tale da rendere fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio delle stesse. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico.

L'elenco dettagliato dei reati che non assumono particolare rilevanza è riportato nella Parte Speciale del Modello suddiviso per singola Società.

III Fase: adeguatezza dei presidi

Durante la serie di interviste svolte agli amministratori, ai direttori e ai responsabili/referenti di funzione/unità organizzativa sono stati identificati e analizzati i presidi adottati (controlli di primo e secondo livello, reporting periodico, utilizzo di sistemi informativi, ecc.) nella esecuzione e gestione delle attività aziendali e il loro grado di formalizzazione, sia nella descrizione delle modalità di attuazione che nella conseguente registrazione e conseguente rintracciabilità e verifica.

IV Fase: implementazione del modello di organizzazione e di gestione

Tutte le attività svolte dalle Società devono essere eseguite conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e principi indicati nel Codice Etico e alle regole definite nel sistema di gestione integrato. Il funzionamento e i processi delle società seguono principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e segregazione delle fasi procedurali.

- a) Nella definizione del Modello si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione delle Società che ne regolamentano il funzionamento essenziale tra cui:

- Statuti societari: forniscono indicazioni per il corretto svolgimento dell'attività di gestione delle Società;
- Codice Etico: adottato su base volontaria dalle Società. Esso stabilisce l'insieme delle regole di carattere generale che tutti i soggetti, interni ed esterni, devono rispettare;
- Sistema di deleghe e poteri: stabilisce in capo a soggetti diversi i poteri per rappresentare o impegnare la società, prevedendo inoltre la ripartizione dei poteri autorizzativi di firma e di spesa;
- Organigramma aziendale: definisce la struttura organizzativa e le gerarchie funzionali;
- Procedura di selezione, gestione e formazione delle risorse;
- Regolamenti aziendali: normano i comportamenti consoni e i doveri del personale dipendente e definiscono le relative sanzioni con riferimento ai CCNL di riferimento;
- Manuali/procedure/istruzioni del sistema di gestione integrato: definiscono le regole di pianificazione, gestione ed esecuzione dei processi aziendali;
- Sistema di prevenzione in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08.

I regolamenti vengono predisposti dal Responsabile del Personale unitamente alle altre unità organizzative aziendali interessate e vengono poi sottoposte all'Organo Amministrativo per formale approvazione e successiva adozione.

Le procedure vengono predisposte dal Responsabile del sistema di gestione integrato con la collaborazione dei responsabili/referenti delle unità organizzative interessate.

Ogni modifica ai regolamenti e alle procedure viene comunicata tramite mail a tutto l'organico delle Società.

- b) I principi generali posti alla base dell'attività di controllo sono:
- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo.

La responsabilità circa il corretto adempimento dei meccanismi di controllo è svolta dalle singole unità organizzative sui processi posti in essere. I direttori/responsabili di ciascun processo devono monitorare le attività affinché le attività si svolgano in maniera corretta.

Le informazioni documentate, riferite ai presidi posti in essere nelle attività a rischio commissione di reato, devono essere archiviate e conservate a cura del responsabile/referente dell'unità organizzativa interessata o del soggetto delegato con modalità tali da non consentire l'accesso e la modifica da parte di terzi non autorizzati.

V Fase: identificazione e promozione di azioni di miglioramento

Nella fase di implementazione del modello di organizzazione e di gestione sono state identificate delle azioni di miglioramento con l'obiettivo di aumentare l'adeguatezza dei presidi posti in essere o attuarne di nuovi, al fine di mitigare maggiormente il rischio di commissione di reati soprattutto da parte dei soggetti apicali. Sarà compito degli Organi Amministrativi delle Società valutarne l'attuazione e pianificarne la realizzazione, ove ritenuto opportuno.

6.5. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per “mappatura dei processi” si intende la complessa attività con cui, nell’ambito del sistema di gestione integrato delle Società, sono stati identificati i processi aziendali, le fasi in cui questi si articolano e le figure/unità organizzative responsabili di ciascuna fase.

In questa sede, la mappatura dei processi assume carattere strumentale ai fini dell’identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi di commissione di reati presupposti dal D. Lgs. 231/01. Dopo aver individuato il processo e il relativo responsabile, si è proceduto ad individuare il possibile scenario di rischio al verificarsi del quale si determina il fenomeno corruttivo o il reato: in tal modo si è ottenuta una tipizzazione dei rischi.

La **valutazione del rischio** è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: **l’identificazione, l’analisi e la ponderazione.**

6.5.1. Identificazione degli scenari di rischio

L’identificazione del rischio, o meglio degli scenari di rischio, ha l’obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi identificati, tramite cui si concretizza la commissione del reato.

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione del reato.

L’identificazione dei rischi deve includere tutti gli scenari di rischio che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. Per una corretta identificazione dei rischi è necessario definire, in via preliminare, l’oggetto di analisi, ossia l’unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi: nella Valutazione dei rischi redatta per ogni singola Società sono state prese a riferimento le singole fasi dei processi identificati all’interno del sistema di gestione integrato.

6.5.2. Analisi dei fattori abilitanti degli scenari di rischio

Si è dunque passati all’analisi degli eventi rischiosi tramite la valutazione delle risultanze dell’esame del contesto interno ed esterno realizzate nelle fasi precedenti, lo studio delle linee guida Confindustria, le interviste/incontri con gli amministratori, i direttori e i responsabili/referenti di funzione/unità organizzativa, lo studio di società con struttura simile a Edilquattro S.R.L., Bernardelli Trasporti S.R.L. e Novastrade S.R.L. a socio unico. Gli eventi rischiosi così individuati sono stati opportunamente formalizzati e documentati nella Valutazione dei rischi di ogni società suddivisi per singolo processo aziendale.

L’analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli scenari di rischio, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti illeciti o di reati.

L’analisi di questi fattori ha consentito di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi.

I fattori abilitanti ovvero i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti illeciti o reati presi in considerazione dalle Società sono:

- a) discrezionalità;
- b) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- c) scarsa responsabilizzazione interna;
- d) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- e) mancanza di trasparenza nei processi decisionali;
- f) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità.

6.5.3.Ponderazione del rischio

Obiettivo della ponderazione del rischio è di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi, i processi decisionali riguardo a quei potenziali eventi rischiosi, che necessitano un trattamento.

Il trattamento del rischio consiste nel selezionare, implementare e programmare idonee misure atte a prevenire, ridurre o comunque modificare il profilo di rischio anche attraverso la diminuzione della relativa probabilità e/o delle relative conseguenze.

Ai fini della valutazione del rischio, in linea con le linee guida Confindustria, si è proceduto ad incrociare tre indicatori compositi (ognuno dei quali composto da uno o più variabili) rispettivamente per la dimensione di:

- probabilità - consente di valutare quanto è probabile che lo scenario di rischio ipotizzato si concretizzi in futuro;
- impatto - valuta l'effetto sulla società qualora il rischio si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso;
- sanzioni - valuta l'impatto sanzionatorio, costituito dalla media delle sanzioni interdittive e pecuniarie massime relative ad ogni famiglia di reato prevista dal D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. e applicabile al processo/attività oggetto di analisi.

Per ciascuno degli indicatori riferiti alla probabilità e all'impatto, sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

La valutazione delle variabili individuate è stata effettuata mediante una misurazione secondo una scala di misura articolata su 3 livelli (Alto - Medio - Basso), mentre il valore degli indicatori riferiti alla probabilità e all'impatto è stato calcolato applicando la media aritmetica del valore assunto dalle variabili individuate.

Per quanto riguarda il fattore **probabilità** le variabili valutate sono state:

1. interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per gli *stakeholder* o i soci in affari determina un incremento del rischio;
2. grado di discrezionalità del decisore interno alla società: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. commissione di reati in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di reati in passato nelle Società o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rende attuabile la commissione di reati;
4. grado di coerenza operativa: l'allineamento tra le prassi utilizzate dalle unità organizzative per la gestione del processo e le procedure/istruzioni previste dal sistema di gestione integrato si associa ad una minore possibilità di commissione di reato;
5. livello di attuazione da parte del personale dei presidi previsti dal Modello: la scarsa collaborazione e attuazione dei presidi previsti nelle procedure/istruzioni del sistema di gestione integrato da parte del personale può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione di commissione di reati aumentando il reale grado di rischiosità;
6. presenza di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza con oggetto il processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di segnalazioni all'OdV in passato nelle Società, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili scenari di rischio non considerati.

Per quanto riguarda il fattore **impatto** le variabili valutate sono state:

1. impatto sull'immagine aziendale: la diffusione su larga scala di informazioni riferite alla commissione del reato porterebbe ad una contrazione delle opportunità commerciali da parte di tutte le Società;

2. impatto in termini di contenzioso: inteso come costo economico ed organizzativo per la gestione del contenzioso da parte della società;
3. impatto organizzativo e/o sulla continuità aziendale: gli effetti della commissione del reato potrebbero portare al sequestro del sito oppure comminare sanzioni interdittive che porterebbero alla limitazione e/o riduzione dell'attività aziendale;
4. danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organi di controllo: le irregolarità riscontrate da organi di controllo interni e/o esterni porterebbero all'aumento dei costi aziendali (sanzioni, rilavorazioni, audit supplementari, etc.) e/o all'impossibilità di garantire la continuità aziendale o la commercializzazione di alcuni prodotti.

L'indicatore riferito all'**impatto sanzionatorio** per ogni reato presupposto è stato calcolato assegnando un valore secondo una scala di misura articolata su 5 livelli in base alla severità della sanzione pecuniaria ed eventualmente interdittiva prevista dal D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.

La media delle misurazioni riferite ai reati applicabili al processo/attività oggetto di analisi ha permesso di calcolare il valore dell'indicatore riferito alle sanzioni.

In sintesi:

$$R_I = \text{MEDIA} (I_P ; I_I ; I_S)$$

dove:

R_I = indice di rischio intrinseco (o ex ante)

I_P = indicatore riferito al fattore probabilità

I_I = indicatore riferito al fattore impatto

I_S = indicatore riferito al fattore sanzioni

Legenda dei livelli di rischio				
Min		Livello di rischio		Max
1	<	MINIMO	<=	1,25
1,25	<	BASSO	<=	1,5
1,5	<	MEDIO-BASSO	<=	2
2	<	MEDIO	<=	2,75
2,75	<	ALTO	<=	3,5

In funzione del valore assunto dall'indice di rischio R_I è stato possibile collocare ciascun processo/attività delle Società in una delle fasce di rischio, come indicate all'interno della precedente tabella, consentendo di definire il rischio intrinseco (o ex ante) di ciascun processo/attività, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo.

Negli allegati documenti di valutazione dei rischi redatti per ogni singola Società è stato quindi valutato il rischio intrinseco in assenza di presidi e quello residuo (o ex post) individuato dopo la previsione delle misure specifiche di prevenzione dell'evento rischioso.

In sintesi:

$$R_R = R_I - E_P$$

dove:

R_R = indice di rischio residuo (o ex post)

R_I = indice di rischio intrinseco (o ex ante)

E_P = indice di efficacia dei presidi attivati nel modello di organizzazione e di gestione

7. CODICE ETICO

Le Società intendono svolgere il proprio operato secondo principi etici diretti a guidare il proprio personale e tutti coloro che operano in nome e/o per conto loro al corretto comportamento e alla giusta condotta nella loro vita aziendale e nei confronti di tutti gli interlocutori.

Il Codice Etico è l'elemento essenziale del sistema di controllo interno, ha carattere generale ed è il documento ufficiale delle Società che consacra l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di tutti i portatori di interessi interni ed esterni e delle persone fisiche legate da un rapporto funzionale alle società del gruppo.

I principi di comportamento richiamati nel Codice Etico richiamano prescrizioni idonee a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati commessi a vantaggio o nell'interesse delle Società. Quindi tale documento è parte integrante del presente Modello.

Il Codice Etico viene distribuito a tutto il personale ed è comunicato all'esterno delle Società attraverso la pubblicazione sul sito ufficiale "www.bernardelligroup.com".

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, letto b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**

Le Società condannano qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle disposizioni contenute nel modello di organizzazione e di gestione realizzato nell'interesse o nel vantaggio della stessa e compiuto da soggetti incardinati nella struttura aziendale del gruppo o da soggetti legati ad essa in virtù di un vincolo di collaborazione.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, nel regolamento aziendale e nelle norme aziendali (Codice Etico, regolamenti, procedure e istruzioni del sistema di gestione integrato) richiamati dal Modello. Inoltre, la procedura disciplinare verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare viene portato a conoscenza di tutti i destinatari mediante affissione dello stesso nei locali delle Società, con ogni conseguente effetto di legge.

8.2. DESTINATARI

In particolare, il sistema sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

- a) Prestatori di lavoro subordinato (impiegati, quadri, dirigenti);
- b) Organi Sociali e loro componenti (Consiglio di Amministrazione, Amministratore Unico, Collegio Sindacale, Revisore, Organismo di Vigilanza);
- c) soggetti esterni quali consulenti (società di consulenza e avvocati), collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti, procacciatori di affari, stagisti) e fornitori;
- d) altri soggetti terzi che abbiano con le Società rapporti contrattuali (ad es. società interinali).

Per quanto riguarda i lavoratori sottoposti all'altrui direzione e, in particolare, i dipendenti, lavoratori subordinati, delle Società, la gestione dei provvedimenti disciplinari è regolamentata dalla procedura del sistema di gestione integrato PQ 703 Gestione pratiche disciplinari, redatta nel rispetto della normativa di riferimento per il sistema sanzionatorio prevista dai seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

- CCNL Contratto Nazionale Edilizia Industria e CCNL Settore Lapidari per i dipendenti di Edilquattro S.R.L.;
- CCNL Contratto Nazionale Autotrasporto Merci e Logistica per i dipendenti di Bernardelli Trasporti S.R.L.;
- CCNL Contratto Nazionale Edilizia Industria per i dipendenti di Novastrade S.R.L. a socio unico.

Per quanto riguarda i soggetti esterni, nella determina di affidamento di incarichi a collaboratori esterni è presente una clausola contrattuale che prevede la risoluzione del rapporto qualora l'affidatario non rispetti le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. e non dichiarerà di essere stato coinvolto in procedimenti giudiziari relativi ai reati nello stesso contemplati, nonché di svolgere la propria attività secondo modalità idonee ad evitare il verificarsi di comportamenti rilevanti ai sensi del citato decreto. Inoltre, l'affidatario deve astenersi da qualsiasi comportamento che sia

astrattamente idoneo a realizzare le ipotesi di reati previste dal D. Lgs. 231/01 a prescindere dal loro effettivo verificarsi in concreto.

La realizzazione da parte dell'affidatario di comportamenti che determinino l'avvio di un procedimento giudiziario diretto all'accertamento della loro rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/01, del quale in qualunque modo le Società siano venute a conoscenza, costituisce causa di risoluzione del Contratto. In aggiunta al diritto di risolvere il contratto, le Società hanno altresì il diritto di adottare gli ulteriori provvedimenti previsti dalla normativa vigente.

Sono altresì soggetti al sistema sanzionatorio i dirigenti, gli amministratori e gli eventuali sindaci e revisori.

8.3. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato a una o più Società;
- d) entità del danno creato a una o più Società;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

8.4. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO

Per fatti ed atti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro al quale spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Si precisa che allo stato attuale di composizione degli Organi Amministrativi delle Società i Datori di Lavoro sono:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione in Edilquattro S.R.L.;
- l'Amministratore Unico in Bernardelli Trasporti S.R.L.;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione in Novastrade S.R.L. a socio unico;

salvo l'emissione di esplicite deleghe conferite a favore di determinati soggetti, nel limite di quanto delegato.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Datore di Lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione dello stesso, senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

Parimenti, all'Organismo di Vigilanza dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Datore di Lavoro, con la partecipazione delle unità organizzative di volta in volta interessate.

8.5. VIOLAZIONE DEL MODELLO

A titolo meramente esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello che:
 - o espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.;
 - o siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati;
 - o siano tali da determinare l'applicazione a carico di una o più Società di sanzioni previste;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico;
- la violazione di norme aziendali richiamate nel Modello;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante, previste dal Modello;
- la violazione delle disposizioni contenute nel regolamento aziendale;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso la propria autonoma attività ispettiva ovvero dietro segnalazione proveniente dal soggetto incaricato delle segnalazioni whistleblowing, verifica se si sono verificate violazioni del Modello e previa verifica della fondatezza delle segnalazioni effettuata dal soggetto predisposto. Successivamente, nel caso di materia di competenza, l'Organismo segnalerà l'infrazione all'Organo Amministrativo di competenza e all'eventuale Collegio Sindacale per l'irrogazione della sanzione.

Nell'irrogazione di ogni sanzione disciplinare è necessario garantire al soggetto la possibilità di presentare delle proprie difese, secondo il principio di contraddittorio.

Bisogna tenere conto del principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione. Si terrà conto di eventuali circostanze attenuanti o aggravanti (ed es. recidiva), la gravità e l'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; il concorso nella violazione da parte di più lavoratori; il comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del periodo previsto contrattualmente.

8.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio. Inoltre, vengono rispettate le norme del Codice civile in materia di mansioni, sanzioni disciplinari e recesso.

Il mancato rispetto e/o la violazione del modello di organizzazione e di gestione, del Codice Etico e delle procedure aziendali ad opera di lavoratori dipendenti delle Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro) ed illecito disciplinare.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dalla già citata procedura del sistema di gestione integrato PQ 703 Gestione pratiche disciplinari e dal CCNL di riferimento vigente.

Nell'irrogazione delle sanzioni sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e si terrà conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza dell'Organo Amministrativo di competenza.

8.7. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione, da parte di dirigenti, del Modello, delle procedure aziendali e del Codice etico, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure e regole previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello. Inoltre, può essere disposta la revoca di procure e deleghe;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Posto che, diversamente da quanto previsto per gli altri dipendenti il contratto non prevede sanzioni specifiche per i dirigenti, è l'Organo Amministrativo di competenza o, in caso di conflitto d'interesse e nelle ipotesi più gravi, l'Assemblea dei Soci, ad assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni.

L'irrogazione della sanzione è di competenza dell'Organo Amministrativo o, nei casi sopra descritti, dell'Assemblea dei Soci.

L'Organismo di Vigilanza deve dare immediata comunicazione della violazione all'Organo Amministrativo di competenza, o all'Assemblea dei Soci in caso di conflitto di interessi. L'organo competente assumerà in contraddittorio con l'interessato quanto contestato e nell'eventualità in cui riscontri la violazione procederà con l'irrogazione della sanzione più opportuna, rispettando i principi di proporzionalità e adeguatezza.

8.8. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI

In caso di violazione del Modello da parte di un componente dell'Organo Amministrativo, di un membro del Collegio Sindacale e della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informa

l'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci di competenza. Quest'ultima provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. In caso di inadempimenti rilevanti, viene meno il rapporto fiduciario tra soggetti apicali e soci e la sanzione consisterà nella revoca dell'incarico.

8.9. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI E TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alle Società da un rapporto contrattuale di lavoro, in violazione delle previsioni del Codice Etico e delle procedure aziendali, può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico/contratti di collaborazione la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni ad una o più Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale. L'irrogazione della sanzione è di competenza dell'Organo Amministrativo della società con cui il terzo ha instaurato il rapporto contrattuale di lavoro.

8.10. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo delibera adottata dall'Organismo Amministrativo di competenza.

9. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

9.1. FORMAZIONE

Il contenuto del D. Lgs. 231/01 e del modello di organizzazione e di gestione costituisce oggetto di formazione per tutti i nuovi assunti nelle Società.

Attraverso la pianificazione di riunioni informative, corsi di formazione e seminari sono resi consapevoli tutti i dipendenti sia dei contenuti del Modello che dei rischi specifici legati alla loro attività.

L'evidenza dello svolgimento delle attività formative specifiche si evince dalle schede personali dei dipendenti e dai verbali di formazione in caso questa sia svolta in house.

In fase di prima adozione e di modifiche al modello è prevista, pianificata e svolta formazione per tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel caso di impiego di lavoratori interinali, stagisti e tirocinanti, il Responsabile del Personale illustra le regole specifiche relative all'applicazione del Modello documentando nei verbali di riunione tale tipo di attività.

La formazione relativa al D. Lgs. 231/01 e al modello di organizzazione e di gestione è pianificata e strutturata unitamente alla formazione prevista in seno al sistema di gestione integrato attraverso l'approvazione annuale del Piano di Formazione redatto per le Società.

9.2. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE INTERNA

Il modello di organizzazione e di gestione è comunicato formalmente a ciascun componente degli Organi Sociali delle Società.

La parte generale del Modello è pubblicata sul sito ufficiale "www.bernardelligroup.com" e la versione completa del modello è pubblicata sulla rete intranet aziendale ed è disponibile copia cartacea del documento laddove non sia possibile l'accesso al sistema informativo.

9.3. COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

Il modello di organizzazione e di gestione è portato a conoscenza verso l'esterno, in particolare di tutti coloro con il quale le Società intrattengono relazioni commerciali e finanziarie, attraverso la sua pubblicazione sul sito ufficiale "www.bernardelligroup.com".

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con le Società dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.