



MARINOCOSTRUZIONI

Marino Costruzioni S.r.l.

via Maestri del Lavoro n. 19/21, cap 20070, San Zenone al Lambro (MI)

Telefono: +39 02.98260480

FAX: +3902.91328796

E-mail: info@marinocostruzionisrl.com

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Revisioni			
Versione	Data	Descrizione	Autore
01		Prima emissione	23.6.2021
02		Seconda emissione	16.6.2026

PARTE GENERALE

SOMMARIO

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	5
1.1. INTRODUZIONE	5

1.2	NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	6
1.3	AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	6
1.4	FATTISPECIE DI REATO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.5	APPARATO SANZIONATORIO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.6	DELITTI TENTATI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.7	VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.8	REATI COMMESSI ALL'ESTERO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.9	PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.10	MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
1.11	CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.12	SINDACATO DI IDONEITÀ.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
	CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI MARINO COSTRUZIONI.....	8
2.3	ASSETTO ORGANIZZATIVO DI MARINO COSTRUZIONI SRL....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
	CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	9
3.1	PREMESSA	9
3.2	IL PROGETTO DI MARINO COSTRUZIONI S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO A NORMA DEL D. LGS. 231/2001	9
3.2.1	<i>INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI "SENSIBILI": IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO</i>	10
A)	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE....</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
B)	<i>DIREZIONE DEL PERSONALE</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
C)	<i>DIREZIONE TECNICA.....</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
 <i>DIVISIONE AMBIENTE</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
A)	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
B)	<i>DIREZIONE COMMERCIALE</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
C)	<i>AREA CORPORATE E GOVERNANCE</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
3.2.2	<i>RISK ASSESSMENT E VALUTAZIONE DEL MODELLO DI CONTROLLO</i>	10
3.2.3	<i>DISEGNO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.</i>	11
	CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	13
4.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13

4.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
4.5 DOVERE DI INFORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI . ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE.....	14
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	14
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI.....	14
5.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI	15
5.4 MISURE APPLICATE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	15
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO	16
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI.....	16
CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	17
6.1 PREMESSA	17
6.2 DIPENDENTI.....	17
6.3 ALTRI DESTINATARI.....	18
CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	19
7.1 ADOZIONE DEL MODELLO	19
7.2 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO.....	19
7.3 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	19

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, anche, il “D. Lgs. 231/2001”) avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”. Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reato.

In tal modo, la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche è stata adeguata ad alcune convenzioni internazionali, cui l’Italia aveva già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali).

Il D. Lgs. 231/2001 si applica:

- **nel settore privato**, alle società e alle associazioni, riconosciute e non, e agli enti con personalità giuridica;
- **nel settore pubblico**, solo agli enti pubblici economici (con esplicita esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

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

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

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

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

La responsabilità amministrativa è tuttavia esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati stessi; tale modello può essere adottato sulla base di codici

di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

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

1.2 Natura della responsabilità

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

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

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

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

Come sopra anticipato, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

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

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D. Lgs. 231/2001 attribuisce efficacia esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

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

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

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

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

Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

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

CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI MARINO COSTRUZIONI

Marino Costruzioni è una società a responsabilità limitata, la quale è attiva nel settore dell'edilizia e delle costruzioni. La data dell'inizio dell'attività risale al 2007.

Marino Costruzioni è iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Milano dal 5 febbraio 2007.

Marino Costruzioni è iscritta dal 8 settembre 2008 nella sezione della Regione Lombardia dell'Albo Nazionale dei Gestori ambientali ai sensi dell'articolo 212, comma 8 del D.lgs. 3 aprile 2006 n.152 per l'esercizio delle operazioni di raccolta e trasporto dei rifiuti non pericolosi o delle operazioni di raccolta e trasporto dei rifiuti pericolosi in quantità non eccedente trenta chilogrammi al giorno o trenta litri al giorno prodotti dalla relativa attività.

A partire dal 1 marzo 2023 Marino Costruzioni ha aperto a San Zenone al Lambro MI, in via Maestri del Lavoro, n.9 una Divisione Ambiente che si occupa della gestione di una discarica, del trattamento, smaltimento e recupero di rifiuti non pericolosi.

Marino Costruzioni ha un capitale sociale di € 300.000,00 e un socio unico: MC Property Management S.r.l., con sede legale via Maestri del lavoro 19/21, San Zenone al Lambro (MI).

2.1 Oggetto sociale di Marino Costruzioni

Marino Costruzioni si occupa delle seguenti attività:

- a) acquisto, vendita, costruzione ristrutturazione manutenzione gestione di beni immobili propri;
- b) costruzioni di opere pubbliche;
- c) lavori di costruzione di ponti, strade, viadotti, gallerie, ferrovie;
- d) lavori di movimento terra con mezzi meccanici;
- e) lavori di segnaletica stradale;
- f) lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico;
- g) lavori edili di opere speciali in cemento armato;
- h) lavori edili di pavimentazioni speciali;
- i) installazione, ampliamento e trasformazione di impianti relativi agli edifici adibiti ad uso civile;
- j) lavori di restauro monumentale, superfici decorate e scavi archeologici;
- k) lavori di costruzione di fognature acque bianche e nere, gasdotti, acquedotti,
- l) oleodotti, impianti di depurazione, potabilizzazione e sollevamento delle acque;
- m) installazione di manufatti in metallo, legno, materie plastiche, materiali
- n) lapidei, materiali vetrosi, verniciatura;
- o) gestione di attività cimiteriali e precisamente:
tumulazioni, inumazioni, traslazioni, esumazioni, estumulazioni;

- p) compravendita di materiale per l'edilizia;
- q) manutenzione ordinaria e straordinaria del verde pubblico e privato;
- r) progettazione, costruzione, pulizia e custodia di parchi, impianti sportivi pubblici e privati;
- s) custodia, raccolta e sgombero di rifiuti solidi urbani;
- t) opere portuali e marittime, fondazioni speciali, consolidamento ed impermeabilizzazione dei terreni ed ogni opera simile;
- u) gestione di una discarica, trattamento, smaltimento e recupero di rifiuti non pericolosi.

Sebbene nell'oggetto sociale vengano individuate tutte le attività sopra elencate, dalle interviste è emerso che in concreto la Società si occupa prevalentemente di edilizia stradale, della manutenzione edile e d'impiantistica - affidata a sub appaltatori specializzati-, della realizzazione di manufatti cimiteriali nonché da ultimo della gestione della discarica per il trattamento, smaltimento e recupero dei rifiuti non pericolosi.

2.2 Modello di governane di Marino Costruzioni

La Società ha privilegiato un sistema di governance c.d. monistico il quale prevede un unico organo amministrativo che si occupa sia dell'amministrazione che del controllo, individuato nella persona della Sig.ra Filippa Rizzo, amministratore unico della Società.

Attualmente la Società dispone di una sede legale a San Zenone al Lambro in via Maestri del Lavoro n. 19/21, cap 20070, (MI) e occupa circa n. 27 risorse.

CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito, anche, il "**Modello**") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: soci, dipendenti, creditori e ogni altro soggetto i cui interessi siano legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui la Società gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

3.2 Il progetto di Marino Costruzioni S.r.l. per la definizione del proprio Modello di

organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. Di seguito verranno esposte le fasi analizzate e i criteri adottati nelle varie fasi del progetto.

3.2.1 Individuazione dei processi “sensibili”: identificazione delle attività a rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “attività sensibili” e “processi sensibili”).

Scopo di questa fase è stata appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

3.2.2 Risk assessment e valutazione del modello di controllo

Il risk assessment o valutazione del rischio può essere definito come il processo di stima dei fattori di rischio associati a specifiche attività di una organizzazione.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un documento di analisi dei processi sensibili e del sistema di controllo, con evidenza:

- delle attività attività/processi sensibili;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei reati commissibili;
- individuazione delle minacce e dei fattori di rischio;
- del sistema dei controlli esistenti;
- classificazione delle attività in base al rischio potenziale.

La prima fase prevede un'analisi approfondita del contesto aziendale al fine di individuare i processi e le attività per i quali esiste il rischio di incorrere nelle fattispecie di reato previste dal D.lgs. n. 231/2001.

I principali oggetti di riferimento dell'analisi in questione sono la struttura organizzativa dell'azienda, le procedure esistenti, le eventuali mappature dei processi interni e tutta la documentazione a supporto in grado di fornire informazioni utili ai fini dell'identificazione delle attività a rischio (politiche aziendali, leggi e regolamenti, bilanci, procedure interne ecc.).

Nell'ambito di questa analisi vengono indicati i soggetti responsabili dei processi e delle attività potenzialmente a rischio ed effettuare delle interviste di dettaglio con l'obiettivo di delineare un quadro esaustivo della realtà aziendale.

AZIONI DA INTRAPRENDERE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO

In funzione del livello di rischio ottenuto dall'incrocio tra la probabilità e la magnitudo del rischio, devono essere intraprese azioni, secondo i criteri procedurali come sopra indicati, secondo la scala di tempo come di seguito prevista:

La valutazione del rischio viene poi affrontata in funzione delle misure di controllo/miglioramento, al fine di giungere all'eliminazione del rischio o ad un rischio residuo accettabile in funzione del Reato Presupposto e dei criteri di scelta della Società.

RISCHIO	AZIONE DA INTRAPRENDERE	SCALA DI TEMPO
<i>MOLTO BASSO</i>	Instaurare un sistema di verifica che consenta di mantenere nel tempo le condizioni di sicurezza preventivate	entro 1 anno
<i>BASSO</i>	Predisporre gli strumenti necessari a minimizzare il rischio e verificare la efficacia delle azioni preventivate	entro 1 anno
<i>MEDIO</i>	Intervenire al più presto sulla fonte di rischio, provvedendo ad eliminare le anomalie che portano alla determinazione di livelli di rischio non accettabili	entro 6 mesi
<i>ALTO</i>	Intervenire immediatamente sulla fonte di rischio, provvedendo a sospendere le attività sino al raggiungimento di livelli di rischio accettabili	immediatamente

3.2.3 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti. La realizzazione della presente fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti. Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione, dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti;
- prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento è costituito da:

- 1) una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello;
- 2) da singole "Parti Speciali", predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei processi sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001;
- 3) dal documento di mappatura (MATRICE RISCHI-REATI) facente parte integrante del presente Modello, il quale esprime anche la valutazione del livello di ogni rischio rilevato;
- 4) dal Codice Etico, il quale contiene l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali soci, dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

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

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"* con la previsione di un *"riporto"* dell'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo.

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *"bagaglio di strumenti e tecniche"* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche legate all'ambiente ed alla sicurezza sul lavoro.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Vincenzo Di Paola), RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Manuel Corona), MC - Medico Competente (Giuseppe Cannone), addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

La **continuità di azione**, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL applicabile.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti alle risorse umane individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare il soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti alle risorse umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza e il soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti alle risorse umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dalle normative vigenti e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dalle normative vigenti, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, sono sanzionate dai CCNL edili industria.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea. Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'amministratore unico, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite. In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con la Società costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Marino Costruzioni, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

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

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dal soggetto a cui è demandata la gestione delle risorse umane che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse “attività sensibili”.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

A cura del soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti alle risorse umane ogni dipendente deve ricevere copia del presente Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza da parte del soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le risorse umane.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello (Comunicazioni in bacheca e presso gli uffici e consegna di copia di eventuali nuove istruzioni) nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Il soggetto a cui è demandata la gestione degli aspetti inerenti le Risorse Umane è responsabile degli adempimenti di cui ai precedenti capoversi.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

6.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7 - ADOZIONE DEL MODELLO - CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Adozione del modello

La Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

7.2 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza stila con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.3 Aggiornamento e adeguamento

L'Organo Amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'Organo Amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, l'amministratore unico ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo Amministrativo (come ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera dell'Organo Amministrativo.