



**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E
CONTROLLO**

EX D.LGS 231/2001

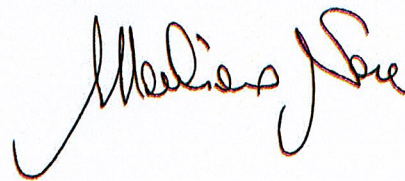
ATTESTAZIONE

Il nuovo modello Organizzativo di gestione e di controllo è stato predisposto dall'organo di Vigilanza in Composizione monocratica nella persona del dott. Massimiliano Nave nato il 24/02/1974 a Benevento ed ivi residente alla Via Nicola Calandra 35 con studio professionale a Piazza Castello n.2.

Nella seduta del 05/03/2024 l'Assemblea dei soci approvava il presente il nuovo manuale dopo aver già deliberato il nuovo assetto organizzativo.

Il presente manuale si compone di pagina da 1 a 133

L'O.d.V. – dott. Massimiliano Nave

A handwritten signature in red ink, appearing to read 'Massimiliano Nave', written in a cursive style.

Per accettazione

L'Amministratore BARONE COSTRUZIONI SRL.

A handwritten signature in red ink, appearing to read 'Antonio P.', written in a cursive style.

PREMESSA

A seguito approvazione del Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, anche in Italia è stata introdotta la responsabilità amministrativa degli enti e società derivante dalla commissione di illeciti penali. La disciplina del Decreto sopra menzionata in vigore dal 4 luglio 2001, introduce per la prima volta in Italia una particolare forma di responsabilità sia per gli enti Pubblici che per le società. Tale riforma riguarda alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio del personale (personale, dipendenti, management, professionisti ecc.....) ed anche nell'interesse della proprietà delle società. Tale responsabilità non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito, ma si aggiunge estendendola anche ai fruitori di possibili agevolazioni e benefici di qualsiasi natura.

Il nuovo regime di responsabilità, quindi, consiste nel sanzionare determinati illeciti penali ed in parte anche quelli amministrativi. Quindi, con la nuova disciplina richiamata dal D.lgs 231/01, dispone che in caso di illecito è sempre prevista l'applicazione di una sanzione non solo di natura pecuniaria ma, eventualmente per i casi più gravi, sono previste anche ulteriori gravi misure interdittive, quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, l'interdizione

dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Al fine di prevenire qualsiasi forma di illecito, ogni società viene a dotarsi di un nuovo assetto organizzativo rivolto alla prevenzione di qualsiasi comportamento scorretto ed illegale con nuovi compiti operativi.

Anche l'attuale società si è dotata di un nuovo modello organizzativo e di controllo seguendo le norme e la disciplina del citato D.lgs 231/01.

Al sottoscritto Professionista, il dott. Massimiliano Nave è stato conferito l'incarico per la predisposizione e la realizzazione del Modello 231/2001 elaborato per la definizione dei compiti operativi aziendali e la predisposizione dei relativi protocolli di indirizzo.

Per la predisposizione dei protocolli successivi al manuale, vengono considerate tutte le informazioni, la documentazione contabile e fiscale, la corretta tenuta dei registri clienti e fornitori e/o i flussi informativi rivolta al sistema bancario e dei dipendenti.

Al sottoscritto professionista è stato richiesto l'elaborazione di un modello di organizzazione e di procedure comunemente chiamato MOG, ossia un documento previsto dal D. Lgs 231/2001 nel quadro più ampio del tema della responsabilità di impresa. Il MOG è un sistema di gestione aziendale che individua le procedure operative che l'azienda sviluppa per ridurre il rischio che ci siano comportamenti e/o il verificarsi di reati a vantaggio o nell'interesse della società da coloro che lavorano sia ai vertici societari, sia dal personale dipendente.

Il presente manuale è comprensivo sia di un codice etico che di un sistema disciplinare e sanzionatorio da applicare ad ogni violazione dei

principi previsti dalla normativa.

Il M.O.G., rappresenta un sistema di gestione aziendale che individua le procedure operative che l'azienda sviluppa per ridurre il rischio che apicali e sottoposti commettano reati a vantaggio o interesse della società. Nel manuale vengono definiti, i compiti, le funzioni dei singoli operatori della struttura aziendale, le norme di comportamento ed eventuali provvedimenti di natura disciplinare e/o pecuniaria che avranno come destinatari non solo i dipendenti, ma anche i deputati all'amministrazione e controllo della società. La documentazione a supporto consentirà di implementare tutte le sezioni del Modello 231 con l'obiettivo di realizzare un sistema di gestione e di controllo di tutte le attività aziendali dotando di una nuova struttura organizzativa della società medesima. Periodicamente, con cadenza semestrale e/o incontri periodici, l'Organismo di Vigilanza (OdV) in composizione monocratica verificherà i principali atti e contratti di maggiore rilevanza, conclusi dall'azienda ed i rapporti con le attività interne ed esterne.

LA STORIA

La società Barone Costruzioni S.r.l. con sede a Circello in provincia di Benevento opera nel settore delle opere infrastrutturali primarie e secondarie (edilizia) da circa una cinquantina di anni.

L'Impresa nasce su iniziativa del suo fondatore Giuseppe Barone come ditta individuale a conduzione familiare nei primi anni sessanta.

In questa prima fase veniva svolto prevalentemente lavori di movimento terra, trasporti in conto terzi, scavi di pozzi.

Successivamente, a seguito le notevoli richieste ed esigenze di natura commerciale e con l'entrata nella società dei figli, l'impresa individuale, viene trasformata in una società a responsabilità limitata (1996). Con la nuova veste giuridica, la Barone Costruzioni S.r.l viene a dotarsi di un nuova struttura organizzativa e societaria, investendo capitali e finalizzando il proprio centro di interessi in gran parte dell'Italia Centrale, parte del Sud Italia e la Provincia Beneventana.

Quindi, con l'esperienza maturata in questi anni di attività e con la presenza di collaboratori tecnico-amministrativi, i quali hanno permesso alla Barone Costruzioni S.r.l. di affermarsi tra le prime aziende nel settore nella provincia di Benevento.

La società opera sia nel pubblico che nel privato, e le principali attività previste nello statuto sono così brevemente riassunte:

- opere di urbanizzazione primaria e secondaria attraverso la realizzazione di strade, acquedotti, fognature, edifici civili ed industriali, opere di

sistemazione fluviale, di ingegneria naturalistica, nonché lavori di consolidamento e sistemazioni idrogeologiche:

- Trivellazioni;
- Infrastrutture ed opere accessorie;
- Specializzazione anche verso il settore delle energie rinnovabili da fonte eolica e grazie alla fattiva collaborazione con primarie aziende del settore, con capacità e competenze per poter gestire in completa autonomia sia la fase di progettazione (studio plano-altimetrico dei siti, indagini geognostiche e calcoli statici per la restituzione degli esecutivi per il dimensionamento dei plinti di fondazione ed edifici in c.a. in sottostazione), sia la fase realizzativa.

La gestione delle commesse avviene in regime di qualità e secondo i comuni standard di sicurezza richiesti dalle vigenti normative in materia, perseguendo in tal modo, buoni riscontri sia in termini di realizzazione del prodotto finito che di rispetto delle tempistiche contrattuali.

La struttura organizzativa

La Società impronta la propria attività ai principi di una corretta gestione societaria, fondata sull'adeguatezza della propria struttura organizzativa, coerentemente con gli obiettivi fissati e stabiliti dallo statuto.

Il Modello di governance e, in generale, l'intero sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Società ha adottato un sistema di governance tradizionale composto da un Amministratore e da un Collegio Sindacale, quale organo di controllo e

successivamente di un Organo di Vigilanza.

La società, nell'ottica di un processo di miglioramento e al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un Modello in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, così come progressivamente integrato da molteplici disposizioni legislative.

La società ritiene, infatti, che l'adozione del Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, di un ulteriore e valido strumento di sensibilizzazione per le attività espletate dagli Amministratori, dai dipendenti e dai collaboratori della Società, nonché di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner, Pubbliche Amministrazioni con cui intrattiene rapporti, etc.).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti abbiano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal suddetto Decreto.

L'Organo Amministrativo della Società ha approvato versione del Modello con delibera del 15/12/2023, tracciando così un percorso omogeneo in un'ottica di conformità e adeguamento al D. Lgs. 231/2001.

La Società in concerto con l'OdV nella predisposizione del Modello ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001, della più autorevole dottrina, dei dettami della giurisprudenza, nonché dei principi espressi da Fise Assoambiente e da Confindustria nelle Linee Guida approvate, nella loro ultima versione.

La stessa Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*” nelle quali esplicita i passi operativi, di seguito elencati, che le società devono compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. n. 231/2001 che sono i seguenti:

- **una mappatura delle aree aziendali a rischio:** Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano le Società, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell’ambito delle specifiche attività aziendali;
- **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire attraverso mirate forme di controllo.

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

- a) un codice di condotta, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) un sistema organizzativo, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività.

Nel presente manuale si è proceduto, dunque, a:

- **Identificare i processi sensibili:** obiettivo di questa fase è stata l’analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati;

- **Effettuare un controllo sulla situazione reale:** sulla base della situazione esistente come sopra accertata, si sono individuate le iniziative necessarie ai fini del migliore adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali;
- **separazione delle funzioni** e della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; particolare attenzione è dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio.

Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente predisposizione di idonee procedure operative finalizzate alla prevenzione della commissione di illeciti sanzionati penalmente.

Gli elementi fondamentali del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappatura delle attività "sensibili" della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di poteri idonei a svolgere il compito di vigilare circa l'efficace e il corretto funzionamento del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento e l'eventuale perfezionamento anche mediante il ricorso a soggetti esterni a esso;
- la verifica e la archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, in modo che sia possibile verificare a posteriori ciò che è avvenuto in relazione a ogni operazione monitorata;

- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'attività di sensibilizzazione e di diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Quindi, possiamo riassumere che le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla eliminazione o alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- diffondere la cultura aziendale secondo la quale la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi.

Destinatari del Modello

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici, di natura giuslavoristica, instaurati con la Società.

In particolare, il Modello si compone di:

- **“Parte Generale”**: contenente una descrizione degli elementi fondamentali del D. Lgs. n. 231/2001, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del Modello e dei suoi elementi principali
- **“Codice Etico”**: documento che fissa le linee di orientamento generali cui la Società si ispira nella conduzione e nello svolgimento delle proprie attività.
- **Mappatura dei rischi**
- **“Allegati”**: Normativa di riferimento e documentazione societaria

PARTE GENERALE

CAPITOLO I

1.1 AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA’ - DISPOSIZIONI GENERALI

1.2 STRUTTURA DEL MODELLO

1.3 FINALITA’ DEL MODELLO

1.4 DESTINATARI DEL MODELLO

1.5 APPROVAZIONE E MODIFICA DEL MODELLO

1.6 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO MODELLO

1.7 MODELLI DI GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

CAPITOLO II

2.1 ORGANISMO DI VIGILANZA

2.2 FUNZIONI E POTERI DELL’ L’ORGANISMO DI VIGILANZA

2.3 COMPITI E POTERI ODV

2.4 FLUSSI INFORMATIVI

2.5 LE SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING”

CAPITOLO III

3.1 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA’ A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI E REATO NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RICHIAMATE DAL D. LGS. 231/2001 e S.M.I.

3.2 ALTRE AREE DI INTERESSE DA REATO

3.3 COMPETENZE DEI DIPENDENTI E RESPONSABILITA’

CAPITOLO IV

4.1 FORMAZIONE CONTENUTI GENERALI

4.2 LA FORMAZIONE E L'INFORMATIVA AL PERSONALE

4.3 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE OPERATIVO IMPIEGATI)

4.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO AMMINISTRATIVO E DEL COLLEGIO SINDACALE

4.7 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI CONSULENTI PARTNER CONTROPARTI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI

4.8 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO D VIGILANZA

ALLEGATI

ELENCO DEI REATI D.Lgs 231/01;

CODICE ETICO;

MAPPA DEI RISCHI 231;

INFORMATIVA SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING;

ORGANIGRAMMA NOMINATIVO E FUNZIONALE

CAPITOLO I

1.1 AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA' - DISPOSIZIONI GENERALI

Come descritto in premessa con l'approvazione del Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, è stata introdotta anche in Italia la responsabilità amministrativa delle società derivante dalla commissione di illeciti penali. In questa nuova fase la BARONE COSTRUZIONI SRL ha definito il proprio ambito lavorativo recependo i requisiti disposti per legge.

I reati richiamati dal Decreto, ovvero i reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa e penale, sono - ad oggi - quelli realizzati in relazione a rapporti intrattenuti con la pubblica amministrazione, i reati societari, i reati con finalità di terrorismo, i delitti contro la personalità individuale. In particolare, la stesura del presente modello qualifica e quantifica quali reati e quali comportamenti possano essere sanzionati in relazione alla commissione dei quali la società e/o i suoi dipendenti e professionisti delegati possono essere censurati con una sanzione amministrativa.

In primo luogo, è stata effettuato una verifica preliminare del contesto aziendale, attraverso l'analisi di tutta la documentazione rilevante (ad esempio procedure aziendali, comunicazioni organizzative, sistema dei poteri, contratti privati e pubblica amministrazione) e mediante lo svolgimento di interviste ed incontri con la proprietà e/o personale dipendente della società abbiamo osservato e rilevato le aree ritenute a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, al fine di comprendere l'organizzazione e le attività da eseguire. Sono state individuate le aree aziendali nell'ambito delle quali potrebbe, essere commesso uno dei reati presupposto, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, e le relative attività sensibili

Successivamente, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle aree a rischio e le relative modalità esemplificative di commissione del reato. Individuati i potenziali rischi, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nelle aree a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza nella prevenzione dei rischi reato. In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica dei presidi di controllo esistenti (protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentazione e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di service, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Aree / Funzioni aziendali. L'analisi svolta ha consentito di predisporre ed elencare comportamenti illeciti finalizzati al reato.

In sintesi :

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- Corruzione per l'esercizio della funzione;
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- Corruzione in atti giudiziari;
- Corruzione tra privati;
- Istigazione alla corruzione;
- Concussione;
- Induzione indebita a dare o promettere utilità;
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;

- Falsità in monete in carte di pubblico credito ed in valori bollati;
- False comunicazioni sociali e fatti di lieve entità;
- False comunicazioni sociali delle società;
- Falso in prospetto;
- Impedito controllo;
- Formazione fittizia di capitale;
- Indebita restituzione dei conferimenti;
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- Operazioni in pregiudizio dei creditori;
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- Illecita influenza sull'assemblea;
- molestie e discriminazioni di genere;
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Autoriciclaggio, riciclaggio e ricettazione;
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime;
- Reati informatici;
- Violazioni del diritto di autore;
- Violazione diritti segni distintivi;
- Violazione brevetti e diritti industriali;
- Frodi in commercio;

- Reati alimentari;
- Reati associativi, mafiosi e in materia di armi;
- Reati ambientali;

Come anticipato, “la BARONE COSTRUZIONI SRL è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: ovvero la società è responsabile se dall’attività illegale abbia ottenuto benefici per l’impresa medesima. La società, invece, non risponderà se gli attori del Reato avranno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, sempre ai sensi del citato del decreto, le azioni di rilievo debbono essere poste in essere:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati dalla normativa di riferimento.

La BARONE COSTRUZIONI SRL ha ritenuto opportuno adeguarsi alla normativa vigente mediante l’adozione del presente Modello e nello specifico per prevenire la realizzazione dei reati previsti per garantire una gestione trasparente, proficua e legittima della propria attività.

1.2 STRUTTURA DEL MODELLO

La Parte Generale del presente Modello, descrive i contenuti del Decreto, i principi e gli obiettivi definiti nel Modello medesimo, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dello stesso, nonché successivamente verranno indicati i principi contenuti nel Codice Etico, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare.

La Parte Generale è stata elaborata dall'Organo di Vigilanza in composizione monocratica, con la previsione di un eventuale aggiornamento (generalmente ogni anno e/o ogni volta che intervenga un cambiamento di carattere operativo e/o normativo).

Il Modello, conseguentemente, si coordinerà anche con le disposizioni organizzative, gestionali e di controllo degli altri sistemi di prevenzione e di compliance della Società: predisposizione del lavoro, e prevenzione della corruzione (da intendersi in senso ampio, comprensivo degli adempimenti in materia di trasparenza e di gestione delle incompatibilità).

Viene elaborato un modello semplice, dinamico e di semplice lettura.

Tale scelta è stata ponderata in quanto una lettura semplice ma puntuale avrebbe meglio snellito e compreso i procedimenti di conoscenza del management aziendale e così per poter affrontare le nuove sfide di carattere economico e commerciale.

1.3 FINALITA' DEL MODELLO

L'adozione del presente Modello persegue il fine di sensibilizzare tutti i Dipendenti della Società e tutti gli altri soggetti che collaborano con essa (Clienti, Fornitori, Partner, Professionisti, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti

corretti e conformi alle disposizioni normative di riferimento, nonché alle regole societarie interne, onde prevenire il rischio di commissione dei reati richiamati nel Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità e contribuire a:

- *definire il sistema di controllo interno;*
- *diffondere all'esterno un'immagine di affidabilità, onestà e trasparenza nel perseguimento degli obiettivi societari, valorizzando, all'interno della Società, una cultura conforme alle leggi ed alla correttezza professionale nella conduzione delle attività;*
- *anteporre il rispetto della legge a qualunque altro interesse, ispirando ogni decisione e ed ogni comportamento alla cura del pubblico servizio;*
- *conformare il sistema organizzativo aziendale a principi di controllo idonei a prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività aziendali individuate come "sensibili";*
- *Eventualmente introdurre:*

A. un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle predette attività aziendali;

B. un idoneo sistema di monitoraggio, verifica e riesame delle problematiche emerse in sede di controllo;

C. realizzare un'adeguata ed efficace informazione/formazione in relazione

ai rischi reali e potenziali.

1.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si applicano agli Organi Sociali, ai Dirigenti, ai Lavoratori dipendenti, subordinati e autonomi, ai collaboratori, ai Fornitori, alle società appaltatrici e, più in generale, a tutti coloro con cui la società si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.

I Destinatari del Modello sono tenuti, pertanto, a rispettarne tutte le disposizioni. A tal fine, la società Barone Costruzioni Srl:

- a) Si riserva di inserire, nei contratti volti a regolare i propri rapporti giuridici con i soggetti esterni, un'apposita clausola che li vincola esplicitamente al rispetto del Modello 231;
- b) consegna a ciascun dipendente/dirigente, all'inizio del rapporto di lavoro, una comunicazione, che dovrà essere firmata per accettazione e che subordina il corretto svolgimento del rapporto stesso al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

Ogni Professionista e/o fornitore e/o cliente nei contratti posti in essere verrà comunicato che la società BARONE COSTRUZIONI SRL si avvale di un modello 231/2001 pienamente approvato e che ognuno deve rispettare le procedure e le norme in esso contenute.

Tutti i dipendenti, collaboratori ed Amministratori hanno la consapevolezza delle proprie funzioni attribuite e soprattutto delle eventuali sanzioni in caso di violazione dei comportamenti disciplinati dal

presente modello.

1.5 APPROVAZIONE E MODIFICA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atto di elaborazione dell'Organo di Vigilanza il quale lo elabora e lo pone alla sua approvazione e responsabilità del management della Società.

Eventuali modifiche ed integrazioni del Modello, quando necessarie, possono essere delegate all'Organismo di Vigilanza e successivamente poste all'approvazione dell'Assemblea dei soci e dell'Amministratore.

E' compito del Management societario provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo, avvalendosi del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore con la delibera di approvazione del Modello, dispone l'O.d.V. (Organo di Vigilanza) all'obbligo a dare attuazione ai contenuti dello stesso ed a curare l'implementazione della normativa interna e dei processi aziendali, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento, definiti in relazione ad ogni attività sensibile.

Le procedure operative, adottate in attuazione del presente Modello, che ne costituiscono parte integrante, sono redatte e/o successivamente possono essere modificate tenendo presente le funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci; ed ai fini di una corretta attuazione del Modello o sia necessario dare attuazione alle eventuali revisioni dello stesso o per altre esigenze organizzative interne o normative. L'O.d.V. è obbligato ogni volta che pone delle valutazioni di controllo e di modifica a

segnalarlo a mezzo posta elettronica certificata all'amministratore della società. L'amministratore della società deve obbligatoriamente portare in assemblea le valutazioni e/o le variazioni al presente modello. Qualora l'Amministratore non procede a tale richiesta nel breve termine di due mesi dalla stessa, l'O.d.V. ha obbligo richiedere all'amministratore la convocazione dell'Assemblea per l'approvazione delle modifiche. Inoltre, intervenute le variazioni al presente modello l'Amministratore ha l'obbligo di convocare tutti gli organi della società ed illustrare le variazioni intervenute. Ad ogni buon fine negli incontri che terrà l'O.d.V. con gli organi della società informerà delle novità e/o variazioni intervenute.

1.6 Aggiornamento e adeguamento Modello

I Modelli organizzativi costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione dell'Organo Amministrativo. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di amministrazione della BARONE COSTRUZIONI SRL. La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva dell'Organo Amministrativo, anche su segnalazione dell'OdV.

La modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovrà essere comunicata anche all'OdV.

Il Modello deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza.

Il suo aggiornamento si rende necessario in occasione:

- A. di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;*

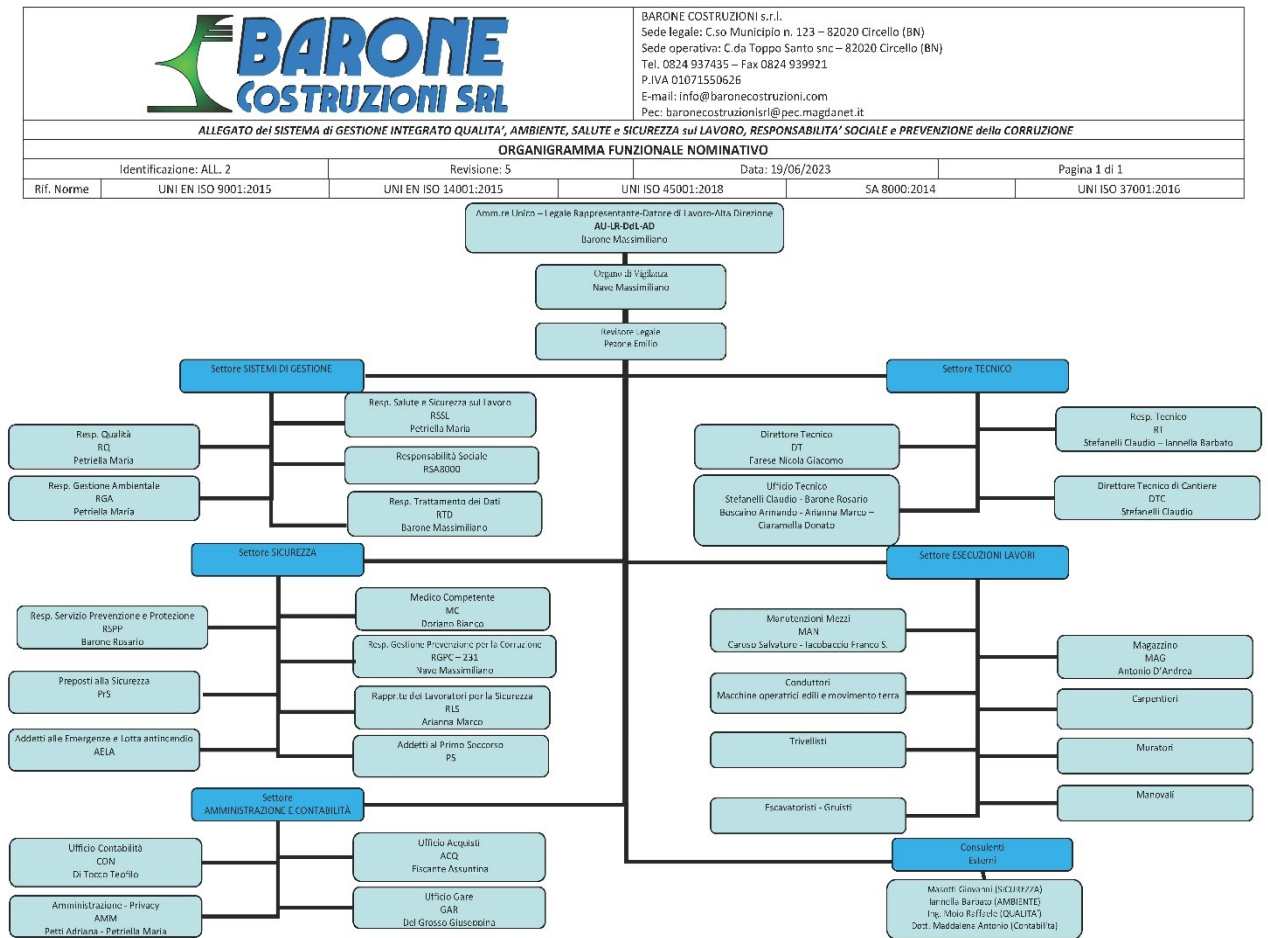
- B. di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;*
- C. di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.*

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo.

1.7 MODELLI DI GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

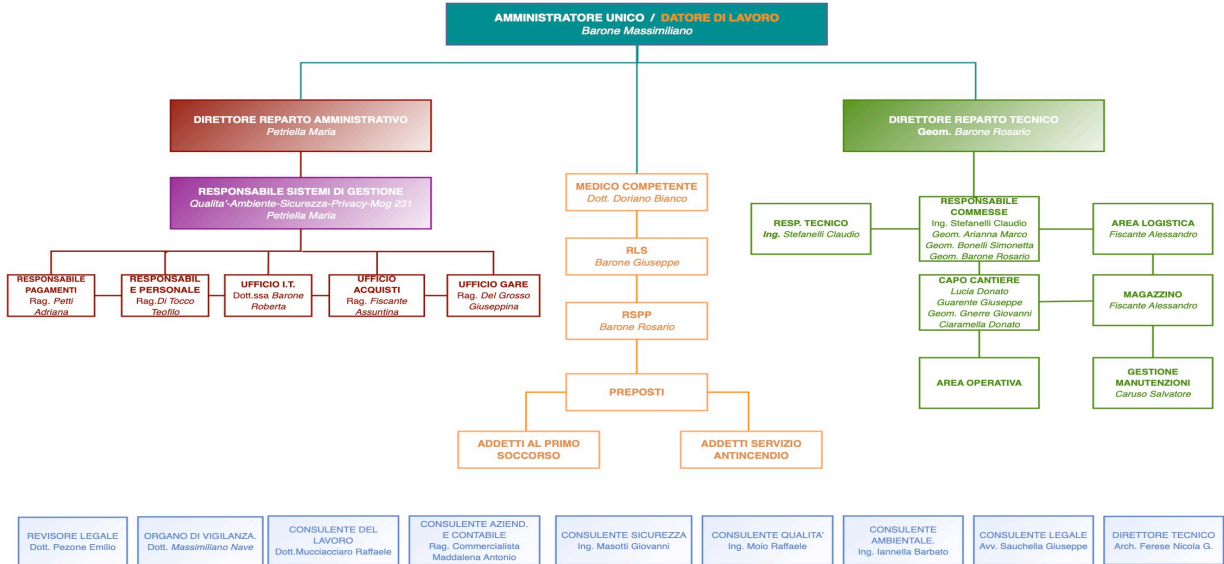
La società nel primo incontro organizzativo e gestionale era così rappresentata:



Successivamente, con l'approvazione dei nuovi assetti organizzativi veniva così composto e ridisegnato il nuovo organigramma è così costituito:

Rev. 1.2 del 01/03/2024

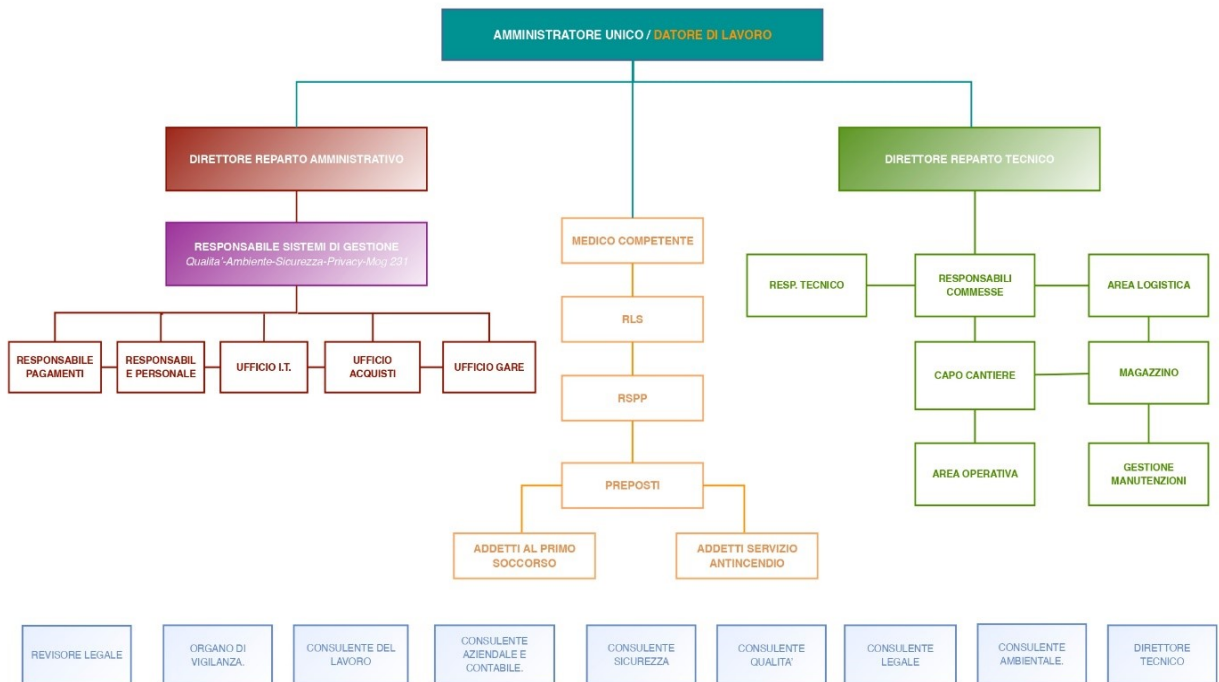
Organigramma **Nominativo**



■ CONSULENTI ESTERNI ■ AREA AMMINISTRATIVA ■ AREA TECNICA ■ AREA SICUREZZA ■ SISTEMI DI GESTIONE

Rev. 1 del 14/12/2023

Organigramma



■ CONSULENTI ESTERNI ■ AREA AMMINISTRATIVA ■ AREA TECNICA ■ AREA SICUREZZA ■ SISTEMI DI GESTIONE

Sono organi principali della società :

- 1) L'amministratore Unico;
- 2) Revisore Legale;
- 3) Organo di Vigilanza

Inoltre, sono presenti nel seguente organigramma le principali figure con ruoli, funzioni e compiti di responsabilità nel processo decisionale interno e sono:

- 4) Direttore Reparto Amministrativo;
- 5) Direttore Reparto Tecnico;
- 6) Responsabile Sistemi di Gestione;
- 7) Responsabile dei pagamenti;
- 8) Responsabile del Personale;
- 9) Ufficio Acquisti;
- 10) Ufficio Gare;
- 11) Responsabile Commesse;
- 12) Capo Cantiere;
- 13) Medico Competente;
- 14) R.L.S.
- 15) R.S.P.P

La società si avvale anche di professionisti esterni, quale Consulente del Lavoro, Consulente Aziendale e Contabile, Consulente sulla sicurezza, Consulente Ambientale e Consulente legale.

Esaminiamo brevemente i ruoli più importanti affidati all'interno della Barone Costruzioni Srl e le loro specifiche mansioni.

1) Amministratore Unico

L'amministrazione della società è affidata la conduzione della società.

L'amministratore opera in totale autonomia, nel rispetto dell'oggetto sociale, e può prendere decisioni strategiche per l'azienda.

2) Revisore Legale

L'Amministratore nomina il Revisore Legale unico. Il Revisore resta in carica per tre esercizi e precisamente fino all'approvazione del bilancio del terzo esercizio successivo alla loro nomina. Il Revisore vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento

3) Organo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (ODV) previsto dal D. Lgs. 231/01 è un ente interno dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare affinché non si verificano condotte fraudolente da parte delle figure apicali dell'organizzazione.

Inoltre sono presenti le seguenti figure di responsabilità della società:

DIRETTORE REPARTO AMMINISTRATIVO

Il Responsabile Amministrativo è il soggetto che supervisiona, organizza e

coordina i servizi amministrativi, contabili. Analizza gli scostamenti tra quanto programmato e quanto realizzato, individuando i fattori e le cause determinati, prospettando interventi migliorativi nella gestione aziendale e sulla strategia di medio termine. È responsabile della funzione amministrazione e si occupa di coordinare le risorse umane che gli sono state assegnate. Si occupa anche di controllo di gestione (avvalendosi in genere di un tecnico di controllo gestione).

Direttore Reparto Tecnico

Il direttore tecnico è il soggetto responsabile della conduzione tecnica dell'impresa. Egli compie tutti gli adempimenti di carattere tecnico e organizzativo necessari per la realizzazione dei lavori da eseguire.

RESPONSABILE SISTEMI DI GESTIONE

Il responsabile di sistema è colui, che si occupa della progettazione, implementazione e mantenimento dell'efficacia del sistema di gestione. Coordina e gestisce l'insieme delle procedure attuate dall'azienda per la conduzione di processi diretti ad attuare precisi obiettivi in specifici settori, come, per esempio: la qualità dei prodotti e/o dei servizi e la gestione delle attività.

RESPONSABILE DEI PAGAMENTI

I compiti principali del responsabile si sviluppano nelle seguenti attività:

- pianificazione dei rischi delle transazioni;
- ottimizzazione della liquidità aziendale;
- gestione dei pagamenti salari e stipendi ed imposte della società;

- previsione del denaro che entra e che esce dall'azienda;
- controllo del flusso monetario.

RESPONSABILE PERSONALE

Il responsabile del personale è colui si occupa di gestire, selezionare e formare il personale di un'azienda. Un tempo appannaggio delle grandi aziende, prevalentemente di stampo anglosassone, la gestione delle risorse umane è una figura centrale in questa società.

UFFICIO ACQUISTI

Il compito principale è quello di identificare le esigenze materiali esterne dell'organizzazione, trovare i principali fornitori, negoziare i prezzi con l'autorizzazione dell'Amministratore e organizzare l'acquisto e la consegna dei beni.

UFFICIO GARE

L'addetto alle gare d'appalto è una figura chiave nella gestione delle procedure di gara, con compiti fondamentali per quanto riguarda il coordinamento dell'intero processo di gara, dalla fase di preparazione alla fase di esecuzione. L'addetto all'Ufficio gare e appalto ha svariati compiti che riguardano l'individuazione e la gestione di appalti.

Vediamo nello specifico quali mansioni vengono svolte:

- **Fase preparatoria:** individua, ricerca e monitora i bandi di gara e le offerte sul mercato, sia per quanto riguarda forniture e servizi che per la realizzazione di beni; coordina così tutte le fasi necessarie a porre in essere la gara/offerta;

- **Redige la valutazione di fattibilità e verifica dell'idoneità:** analizzati i requisiti richiesti dal bando di gara, stabilisce se vi è compatibilità tra il tipo di prestazione oggetto dell'offerta ed i requisiti della ditta che si propone come appaltatrice. Si occupa quindi di valutare se esistono i presupposti tecnici ed economici per la partecipazione al bando di gara.
- **Attività di coordinamento delle operazioni amministrative e burocratiche:** produzione atti e documentazione richiesti dalla procedura, dalla fase introduttiva fino a quella conclusiva;

Inoltre, la società dispone di un abbonamento con TELEMAT, ossia una piattaforma per gli appalti. Attraverso questa piattaforma giornalmente arrivano email con l'indicazione delle varie gare d'appalto. In piattaforma vengono elencate ogni stazione appaltante suddivisa per regione dove risulta indicato l'oggetto e la categoria dei lavori, l'importo e anche il tipo di appalto. Inoltre, la società, socia dell'Ance riceve giornalmente notizie ed approfondimenti per partecipare alle gare di Appalto per il tramite di un giornale elettronico specifico per le gare. Si osserva che le piattaforme utilizzate per la partecipazione alle gare sono varie, e le più utilizzate dagli enti appaltanti sono: Asmecom, Asmepal, Cuc, Mepa, Empulia.

RESPONSABILE COMMESSE

Il Responsabile di Commessa è la figura preposta a gestire e coordinare lo sviluppo dei progetti e/o delle consulenze a lui assegnate, dal ricevimento iniziale dell'incarico all'approvazione finale del lavoro da parte del Cliente.

Il Responsabile delle Commesse acquisisce le varie informazioni dell'Amministratore ed i vari uffici ed inoltra le richieste di acquisto ai fornitori.

Verifica della conformità degli ordini da evadere, rispettando le Norme Tecniche e le specifiche tecniche previste. A seguito delle operazioni di verifica, il processo prevede l'invio dell'effettivo ordine da evadere prodotto dai Responsabili dei Cantieri, e ciò anche in sinergia ed anche eventualmente in collaborazione con gli altri responsabili, confermando la successiva procedura di acquisto, sempre seguita nei vari iter aziendali.

La funzione è sempre comunque visionata ed autorizzata dall'Amministratore Unico il quale, assurge da supervisore e nel contempo

ha il compito di:

- valutare la significatività degli aspetti ambientali (con il resp. Gestore ambientale) per la sede ed i cantieri (responsabile dei cantieri).
- verificare ed approvare l'analisi ambientale.
- decidere sulla comunicazione all'esterno o meno degli aspetti ambientali significativi aziendali.
- affidare i compiti ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto all'impatto della loro attività sull'ambiente.
- affidare soltanto ai lavoratori che hanno ricevuto le misure adeguate istruzioni ed addestramento l'esposizione a rischi specifici o in caso di attività che possano causare forte impatto ambientale.
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia ambientale
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in

caso di emergenza ambientale e dare istruzioni affinché i lavoratori esposti a pericolo grave abbandonino il posto di lavoro.

CAPO CANTIERE

Il capo cantiere è la figura professionale nell'ambito dell'edilizia e delle costruzioni dove all'interno di un cantiere, ha la responsabilità di coordinare il lavoro degli operai, pianificando le attività e, di conseguenza, ottimizzando i costi.

MEDICO COMPETENTE

La figura del medico competente è importante in quanto è colui che si occupa di sorveglianza sanitaria, comunica al datore di lavoro eventuali pericoli riscontrati e si occupa in parte della valutazione dei rischi presenti nell'impresa.

RLS

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

RSSP

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha come attività la sicurezza e la protezione dei lavoratori.

I suoi principali compiti oltre a quello di consulenza aziendale, sono gestire le persone, mettere in sicurezza le principali attrezzature professionali, assicurarsi della sicurezza dei mezzi interni ed esterni alla azienda che servono per lo svolgimento del lavoro. Fatto ciò, ha l'obbligo di redigere

un documento della valutazione dei rischi.

CAPITOLO II

2.1 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV rappresenta un organismo dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, a cui vengono affidati compiti di vigilanza e deputato all'esonero dalla responsabilità della società. Dal punto di vista generale l'OdV deve verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello, curarne l'aggiornamento, vigilare sulla sua applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti dello stesso, nonché assicurare l'effettività dei flussi informativi e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

L'OdV della BARONE COSTRUZIONI SRL deve soddisfare i seguenti requisiti: autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Brevemente:

A. *Autonomia e Indipendenza*

Il concetto di autonomia è comunemente inteso alla stregua di “iniziativa di controllo, libera da interferenze o condizionamenti (in particolare dell'Organo Dirigente)”, mentre quello d'indipendenza quale “piena libertà di giudizio, da parte dell'Organismo di Vigilanza, rispetto ai soggetti controllati”. Quest'ultimo requisito – a cui non accenna il Decreto – è stato affiancato a quello dell'autonomia dalla giurisprudenza, la quale ha rilevato come essa sarebbe svuotata di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse, anche potenziale.

L'Organismo, pertanto, deve essere collocato in una posizione gerarchica a tal fine adeguata e ad esso non devono essere attribuiti compiti esecutivi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività e la serenità nel giudizio.

Al fine di assicurare l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, le attività da esso poste in essere non possono essere sindacate da altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Vertice aziendale è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento e, più in generale, del Modello, in quanto è su tale Organo che ricade la responsabilità ultima del funzionamento del Modello.

In conclusione, dunque, l'Organismo di Vigilanza deve:

a) essere:

- indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- collocato in una posizione, all'interno della struttura societaria, la più elevata possibile;
- dotato di autonomia poteri di iniziativa e di controllo;
- dotato di autonomia finanziaria;
- privo di compiti esecutivi;

b. poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il Vertice Aziendale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza (inizialmente prevista in composizione monocratica, ma non viene esclusa l'inserimenti di più membri) sono tenuti, con cadenza annuale, ad attestare, anche tramite dichiarazione verbale, il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza e, comunque, a comunicare immediatamente all'Amministratore e allo stesso Organismo l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

B. Professionalità

Il connotato di professionalità si atteggia quale requisito necessario; esso si riferisce al possesso delle competenze tecnico-specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo, i cui componenti devono avere conoscenze specifiche al fine di poter compiere in modo adeguato la propria attività ispettiva, consulenziale e la possibilità prevedere un consulente esterno in particolare nel settore penalistico e societario.

2.2 FUNZIONI E POTERI DELL' L'ORGANISMO DI VIGILANZA

A. Nomina

L'Amministratore nomina l'Organismo di Vigilanza con delibera che, determinandone la durata in carica, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate), ne garantisce l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle funzioni.

La società ha optato per una strutturazione calibrata in ragione delle proprie dimensioni, del tipo di attività svolta e della propria complessità organizzativa: l'Organismo di Vigilanza è, infatti, monocratica ma per il futuro può anche essere considerata la natura collegiale (eventualmente composta anche numero tre membri). È rimessa all' Amministratore la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.

B. Durata in carica

I membri e /o eventualmente come oggi la composizione è monocratica l'OdV restano in carica per tre anni, sono rinnovabili e continuano a svolgere le

proprie funzioni fino alla nomina dei nuovi membri.

C. Decadenza, Revoca e Sostituzione

I membri e /o eventualmente come oggi la composizione è monocratica dell'OdV decadono automaticamente dalla carica di membri dell'Organismo di Vigilanza, allorché:

- perdono i requisiti di onorabilità e/o ricadono nelle ipotesi di incompatibilità;
- vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti, inabilitati o falliti.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati se non per giusta causa e cioè:

- mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una società controllata o collegata;
- sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro dell'Organismo o l'eventuale composizione monocratica del medesimo organo, quest'ultimo ne dà comunicazione tempestiva all'Amministratore, il quale provvederà, senza indugio, a nominare un nuovo membro.

E' fatto obbligo all'Amministratore, ovvero al membro più anziano dell'O.d.V, o allo stesso O.d.V. in composizione monocratica come all'attualità di comunicare tempestivamente al Amministratore il verificarsi di una delle

ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo o se monocratico l'intero O.d.V..

L'Organismo di Vigilanza s'intende decaduto nella sua completezza se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei membri (eventualmente previsti). In tal caso, l'Amministratore provvede a nominare i nuovi membri e/o eventualmente lo stesso in maniera monocratica.

Per almeno anni uno (1) dalla cessazione della carica, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono intrattenere rilevanti rapporti di affari con BARONE COSTRUZIONI SRL, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato o autonomo già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

D. Requisiti di Onorabilità e insussistenza di Cause di Incompatibilità

I membri dell'OdV devono possedere, sin dalla nomina e per tutta la durata dell'incarico, i requisiti di onorabilità e l'assenza di cause di incompatibilità. Con riferimento all'onorabilità, i membri dell'OdV non devono essere stati condannati, imputati e/o indagati per i reati previsti nel Decreto e, comunque, per fattispecie di reato - anche non previste - che comportano l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici delle persone giuridiche o delle imprese.

Con riguardo all'insussistenza di cause d'incompatibilità, i membri dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovranno:

1. rivestire incarichi esecutivi o delegati nella società;
2. svolgere funzioni esecutive con poteri decisionali per conto della Società;
3. far parte del nucleo familiare della società, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado e dal convivente.

2.3 COMPITI E POTERI ODV

I compiti e poteri dell'OdV sono i seguenti:

- a vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello adottato dalla Società in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- b proporre l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso alle modifiche organizzative ed alle novità legislative intervenute, nonché in caso di individuazione di violazioni o condotte elusive del medesimo e curare i conseguenti progetti di aggiornamento;
- c vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari; in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà, con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- verificare l'applicazione della relativa normativa vigente;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali preposte alle attività di comunicazione, sensibilizzazione e formazione, al fine di garantire a tutti i Destinatari la necessaria conoscenza
 - del D. Lgs. 231/2001 e del Modello, controllandone l'esecuzione;
 - monitorare:
- a) l'aggiornamento dello spazio nella rete informatica della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto e al Modello, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte;

b) la casella di posta elettronica, predisposta per la raccolta delle segnalazioni di possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, nonché di ogni altro comportamento che esponga la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Con riferimento alla verifica dell'adeguatezza del Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- effettuare, periodicamente, (1 volta ogni sei mesi) verifiche sulle attività e sui processi aziendali, al fine di monitorare l'adeguatezza dei presidi di controllo esistenti;
- esprimere, periodicamente, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, una valutazione sull'adeguatezza del Modello, nonché sull'operatività dello stesso;
- coordinarsi con tutte le funzioni aziendali per istituire e gestire un sistema di monitoraggio delle attività sensibili al rischio di commissione dei reati presupposto;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di conoscenza.

Con riferimento all'aggiornamento del Modello, premesso che l'Organismo di Vigilanza conserva precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo ed alla promozione del costante aggiornamento del Modello e che, a tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, esso dovrà, in occasione della redazione della relazione riepilogativa annuale, evidenziare all'amministratore ed alla società le variazioni apportate al Modello.

Le modifiche di particolare rilievo potranno essere sottoposte all'Amministratore anche prima della presentazione della relazione riepilogativa semestrale;

- prestare particolare attenzione alle modalità di funzionamento dei sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), al fine di suggerire l'introduzione di accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e/o connotati da consistenti margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il Management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza dello stesso Management per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Allo scopo di garantire il corretto ed efficace esercizio delle funzioni sopra descritte, vengono attribuiti all'OdV i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie affinché il medesimo sia in grado di svolgere adeguatamente l'attività ad esso affidata.

Ai predetti fini, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali, fermo restando che, durante la propria attività, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti dei risultati di indagine il Vertice aziendale.

Ne discende che la violazione degli obblighi di discrezione e riservatezza potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nello svolgimento dei compiti

affidatigli, della collaborazione, quali “uffici strumentali”, di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la richiedere, ricevere e fornire tutte le informazioni rilevanti per il Modello Organizzativo;

1. trattare le suddette notizie, anche nel senso di corredarle di ulteriori informazioni, al fine di razionalizzare ed organizzare quelle ritenute rilevanti, con particolare attenzione alle eventuali notizie di reati commessi da esponenti della società;
2. svolgere le funzioni ricognitive con la struttura di appartenenza per verificarne la fluidità e la compiutezza dei flussi informativi;
3. curare i collegamenti con l’Organismo di Vigilanza anche per ogni ulteriore approfondimento reso necessario dalle notizie acquisite o per ulteriori azioni da svolgere a seguito delle stesse.

2.4 FLUSSI INFORMATIVI

Allo scopo di agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia e sull’adeguatezza del Modello adottato, all’Organismo di Vigilanza dovrà pervenire tutta l’informativa necessaria, secondo le seguenti modalità.

In particolare, l’OdV riceve:

- a su base periodica informazioni/dati/notizie identificate dall’OdV e/o dal medesimo richieste agli Organi Societari e ai singoli responsabili delle Unità Organizzative Competenti della Società (“Flussi informativi”);
- b su base occasionale, ogni altra informazione, proveniente anche da terzi, attinente l’attuazione del Modello nelle attività a rischio di reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell’assolvimento dei compiti dell’OdV (“Segnalazioni”).

Segnalazioni

Deve essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte dei Collaboratori, dei Consulenti e dei Partners sono specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti

L'OdV s'impegna a compiere ogni attività necessaria affinché coloro che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed affinché sia tutelata la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e in mala fede.

Le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello devono pervenire per iscritto da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, dai membri degli organi societari e dai soggetti terzi che abbiano qualsivoglia rapporto di collaborazione con la Società. La segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV provvede ad effettuare le verifiche di circostanza, all'esito delle quali (anche in relazione alla gravità dei fatti emersi) propone alle strutture aziendali competenti o l'archiviazione del caso o l'attivazione di un procedimento disciplinare.

L'identità del segnalante può essere rivelata alla struttura aziendale competente in materia disciplinare ed al responsabile della presunta violazione nei seguenti casi:

- allorquando vi sia il consenso del segnalante;

- laddove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- laddove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del presunto responsabile.

Ove la segnalazione riguardi un membro o l'unico membro dell'OdV, le attività ispettive e decisionali saranno assunte e delegate all'Amministratore, il quale provvederà alla richiesta delle sue dimissioni se dovute. In caso di composizione di più persone bisognerà (a seconda del membro segnalato) informare l'Amministratore, i cui componenti potranno partecipare alla riunione dell'OdV per garantire la correttezza dei processi e delle decisioni, anche nei confronti del membro segnalato.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari del Modello di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello.

I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello. I dirigenti devono, inoltre, segnalare le violazioni del Modello commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse:

- a) eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, di qualsiasi importo, provenienti da o destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- b) eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, di qualsiasi importo, provenienti da o destinati a soggetti privati;
- c) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- d) di un procedimento penale a carico degli stessi;
- e) la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- f) le eventuali comunicazioni dei Revisori riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- g) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.
- h) gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- i) copia dei verbali delle riunioni periodiche annuali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- j) le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- k) le eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l) informativa sul budget annuale di spesa / investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito sicurezza; gli eventuali aggiornamenti del DVR;
- m) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;

Dal punto di vista della gestione delle segnalazioni ricevute, l'OdV provvede ad esaminare e valutare la segnalazione come dettagliatamente previsto dalla

procedura interna “Whistleblowing”.

L’OdV, nel corso dell’attività di indagine deve agire in modo da garantire la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Per la ricezione dei flussi informativi di natura ordinaria, l’OdV ha attivato un canale di comunicazione dedicato e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica: segnalazioniodv@baronecostruzioni.com e segnalazioniodv@pec.baronecostruzioni.com .

2.5 Le segnalazioni “Whistleblowing”

Le segnalazioni di condotte illecite e di violazioni del Modello, di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, c.d. segnalazioni Whistleblowing, sono inviate all’OdV attraverso un indirizzo e-mail appositamente dedicato come sopra descritto.

L’OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e valuta la rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 delle segnalazioni ricevute, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione, qualora ravvisasse violazioni del Modello o profili di rilievo in ottica 231.

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

Nello specifico, l’OdV deve comunicare all’Amministratore:

- all’inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- periodicamente, con cadenza annuale, lo stato di avanzamento del Piano delle

Attività ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;

- tempestivamente, qualsiasi violazione del Modello di cui sia venuto a conoscenza direttamente, o tramite segnalazione da parte dei Destinatari;
- una volta l'anno, attraverso una relazione riepilogativa, le attività svolte nei precedenti dodici mesi, gli elementi di criticità e le violazioni del Modello rilevate, nonché le proposte relative agli aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Amministratore ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione delle Funzioni o dei soggetti di volta in volta competenti per motivi urgenti e di particolare gravità

Al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, BARONE COSTRUZIONI SRL adotterà il sistema di c.d. "Whistleblowing". Verrà utilizzata una piattaforma informatica ed anche cartacea. All'attualità le segnalazioni vengono effettuate mediante l'utilizzo delle email: segnalazioniodv@baronecostruzioni.com oppure posta elettronica certificata: segnalazioniodv@pec.baronecostruzioni.com

In forza della legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", sono oggetto di segnalazione:

- a. le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b. le violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano "la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di

gestione della segnalazione” (art. 6, comma 2-bis, lett. a), nonché “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante” (art. 6, comma 2-bis, lett. b).

A tal fine, sono istituiti canali informativi dedicati per agevolare la presentazione delle segnalazioni e il relativo flusso di comunicazioni e informazioni.

L’OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall’Autorità Giudiziaria, nell’ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L’OdV valuta la rilevanza ai sensi del Decreto delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine e avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione all’Organo Amministrativo nell’ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello, o profili di rilievo in ottica 231.

Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in considerazione per ulteriori verifiche circa la loro fondatezza solo se conterranno elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato e l’indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati si sono verificati. Resta fermo l’obbligo della veridicità dei fatti o delle situazioni oggetto di segnalazione a tutela

del segnalato.

L'Organismo custodisce per un periodo minimo di 10 anni copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute, garantendo l'anonimato della segnalazione medesima.

La Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto.

La Società, dunque, si astiene dal porre in essere “atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante” (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

CAPITOLO III

3.1 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI E REATO NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RICHIAMATE DAL D. LGS. 231/2001 e S.M.I.

Nel presente modello vengono definiti i comportamenti ai quali si ispira l'attività di BARONE COSTRUZIONI SRL (con riferimento alle categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 considerate rilevanti per la Società), identifica, per ciascuna area a rischio reato:

- le categorie di reato applicabili ed i relativi reati presupposto astrattamente perpetrabili (per la descrizione dei reati presupposto si rinvia all'Allegato "Elenco reati 231");
- le relative attività sensibili, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- le strutture coinvolte nelle attività sensibili e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati presupposto previsti dal Decreto nell'interesse o a vantaggio della Società, sebbene tale individuazione non debba considerarsi, in ogni caso, tassativa, atteso che ciascun soggetto aziendale potrebbe, in linea teorica, essere coinvolto a titolo di concorso;
- i principali controlli preventivi in essere a presidio dei rischi di commissione dei reati presupposto.

In base alle previsioni del Decreto, la società BARONE COSTRUZIONI SRL può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati, da parte della struttura verticistica e subordinata alla loro vigilanza e direzione, se l'Organo di Vigilanza ha:

- a) adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei

modelli e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In relazione alle attività svolte dall'Impresa, a seguito di specifica analisi dei rischi, sono individuate le seguenti aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. n. 231 del 2001. La conoscenza della struttura e delle modalità di realizzazione dei reati, alla cui commissione da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro direzione o vigilanza è collegato il regime di responsabilità a carico della società, ed è funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all'intero sistema di controllo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 e s.m.i. (di seguito anche D. Lgs. 231/2001). I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (di seguito anche P.A.) costituiscono fattispecie di reato al cui rischio sono esposte la gran parte delle società; ovviamente per le società nelle quali il rapporto con il servizio pubblico sia addirittura connaturato, tale rischio è amplificato sia per la necessaria costanza dei rapporti con la P.A., sia per il coinvolgimento di molteplici livelli aziendali nei suddetti rapporti. Praticamente il reato da sanzionare è la corruzione e gli atti conseguenziali.

La corruzione è il reato consistente nel particolare accordo tra un funzionario pubblico e un soggetto privato con dirette e/o indirette influenze della società, mediante il quale il funzionario accetta dal privato, per un atto relativo alle proprie attribuzioni, un compenso che non gli è dovuto.

Si rilevano i seguenti reati/presupposto per l'applicazione delle misure previste dal Decreto 231/2001 sono:

➤ **Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)**

La fattispecie punisce il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per altri, denaro o altra utilità ovvero ne accetti la promessa. Si ricorda che il reato di corruzione è un reato a concorso necessario, in cui vengono puniti sia il corrotto che il corruttore (cfr. art. 321 c.p.). Nella presente fattispecie al fine di ridurre il rischio tra legami tra eventuali persone della P.A. e/o persone della società BARONE COSTRUZIONI SRL viene data importanza alle trasmissioni e comunicazioni effettuati tra tutto il personale e/o l'amministratore. Ogni comunicazione (email, fax, pec pagamento) nei confronti della P.A. deve essere trascritto nei registri telematici e cartacei. L'O.d.V. qualora dovesse verificare informativa insufficiente può segnalare alla proprietà eventuali comportamenti irregolari ed eventualmente chiedere provvedimenti disciplinari anche estremi.

➤ **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art 319 c.p.)**

La fattispecie punisce l'incaricato, che, per omettere o ritardare o per avere omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa. La BARONE COSTRUZIONI SRL nel valutare ogni singolo comportano o valutazione di rischio ha l'obbligo di intervenire al fine di eliminare ogni ipotesi e/o ragionevole dubbio. L'O.d.V. periodicamente chiede ad ogni singolo collaboratore e/o dipendente rapporti periodici dove trasmettere ed indicare eventuali criticità. L'O.d.V. obbliga ad ogni organi di struttura un regolare rapportino di incontri con funzionari della P.A. per identificare i principali intermediari delle pratiche.

➤ **Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato può venire in rilievo in quei casi in cui la società sia parte o interessato ad un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio ovvero per danneggiare una parte del procedimento stesso, tramite un proprio esponente, consulente o rappresentante, corrompa un pubblico ufficiale. L'ODV chiede periodicamente lo stato delle controversie di qualsiasi natura responsabile la società e/o per mezzo dei propri dipendenti.

➤ **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art 319-quater c.p.).**

La disposizione punisce l'incaricato che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità. Viene punito, anche se con pena minore, chi dà o promette denaro o altra utilità.

Sono state prese in considerazione le ipotesi di induzione attiva, vale a dire quelle nelle quali un esponente di BARONE COSTRUZIONI SRL, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induca indebitamente un altro soggetto privato a dare utilità al fine di evitare un danno ingiusto.

Si tratta di uno schema di condotta contiguo a quello esecutivo della corruzione vera e propria (dazione di utilità a pubblico funzionario), con la differenza che nel reato di induzione indebita non c'è un accordo paritario con il privato, ma una pressione del pubblico funzionario nei suoi confronti. L'O.d.V. chiederà informazioni per la sanzione disciplinare.

➤ **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, l'incaricato di servizio rifiuti

l'offerta illecitamente avanzatagli, ovvero sollecitando egli stesso una promessa o un'offerta, non si giunga all'accordo. L'O.d.V. in questa ipotesi chiederà alla proprietà, la sospensione degli incarichi con l'allontanamento e poi il licenziamento (qualora la magistratura abbia confermato l'esito) della persona che abbia intrapreso comportamento illecito.

➤ **Concussione (art. 317 c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un dipendente, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli. L'O.d.V. in questa ipotesi chiederà alla proprietà, la sospensione degli incarichi con l'allontanamento e poi il licenziamento (qualora la magistratura abbia confermato l'esito) della persona che abbia intrapreso comportamento illecito.

➤ **Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee, non si utilizzino le somme ottenute conformemente agli scopi cui erano destinate; la condotta incriminata presuppone, infatti, l'avvenuta concessione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti e consiste nella mancata destinazione degli stessi alle finalità di pubblico interesse per cui sono stati erogati, sia nell'ipotesi in cui il beneficiario ometta del tutto di impiegare le somme ricevute, sia nell'ipotesi di destinazione ad uno scopo diverso da quello per il quale il contributo, la sovvenzione o il finanziamento è stato concesso.

➤ **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui - mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.

In questo caso, a differenza di quanto visto al punto precedente in tema di malversazione, a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Inoltre, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa in danno dei medesimi soggetti, nel senso che la punibilità a questo titolo è configurabile solo nei casi in cui non lo sia a titolo della predetta ipotesi di truffa. L'O.d.V. nel caso si dovesse configurare tale ipotesi provvederebbe alla richiesta di sostituzione della persona che abbia commesso il reato.

➤ **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici** utilizzati dallo società BARONE COSTRUZIONI SRL e/o dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui venga commesso un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità.

➤ **Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)**

Il reato in questione si realizza nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea) e/o anche alla società.

Tale reato può realizzarsi ad esempio nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere supportate da documentazione artefatta, al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

In questo caso l'OdV a tutela dell'immagine e degli interessi della società, può chiedere alla proprietà la sospensione dalla carica e dallo stipendio a colui che abbia cagionato il danno in attesa che il provvedimento della Giustizia Ordinaria diventi definitivo.

➤ **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)**

Oggetto della truffa in questo caso è l'indebito conseguimento di erogazioni pubbliche.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici. In questo caso l'OdV a tutela dell'immagine e degli interessi della società, può chiedere alla proprietà la sospensione dalla carica e dallo stipendio a colui che abbia cagionato il danno in attesa che il provvedimento della Giustizia Ordinaria diventi definitivo.

➤ **Frode informatica in danno della Società e dello Stato, dell'Unione Europea o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)**

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato, all'Unione Europea o ad altro ente pubblico.

Il reato può essere integrato, ad esempio, qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venga violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore rispetto a quello correttamente deliberato. In questo caso l'OdV a tutela dell'immagine e degli interessi della società, può chiedere alla proprietà la sospensione dalla carica e dallo stipendio a colui che abbia cagionato il danno in attesa che il provvedimento della Giustizia Ordinaria diventi definitivo.

Attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.

3.2 ALTRE AREE DI INTERESSE DA REATO

Si riportano di seguito le ulteriori attività ritenute rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001:

- Gestione e monitoraggio lavori: coordinamento e supervisione attività tecnico- amministrative per la realizzazione delle opere; verifica qualità e stato avanzamento lavori
- Gestione manutenzione
- Gestione manutenzione straordinaria non ricorrente di ponti, viadotti e gallerie
- Consegna dei lavori
- Gestione tecnico – amministrativa degli espropri

- Gestione amministrativa delle riserve ex art. 240 D. Lgs.163/2006
- Verifica certificati di collaudo
- Verifica atti di contabilità finale, approvazione e disposizione del saldo lavori

Si descrivono qui di seguito le singole fattispecie di reato per le quali l'art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001 prevede una responsabilità degli enti nei casi in cui tali reati siano stati compiuti nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

La descrizione che segue è limitata alle fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili tenuto conto della realtà operativa

I reati presupposto per l'applicazione delle misure previste dal Decreto sono:

▪ **Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)**

Si configura la fattispecie dell'associazione per delinquere quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti.

▪ **Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)**

Costituisce fattispecie delittuosa rilevante ai fini del Decreto la partecipazione ad un'associazione di tipo mafioso, di cui all'art. 416 – bis c.p., da parte dei soggetti apicali e / o dai sottoposti di un ente nell'interesse dell'ente.

Le disposizioni dell'articolo 416-bis c.p. si applicano anche alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso. Il presente paragrafo si riferisce a comportamenti posti in essere dai Destinatari, come di seguito definiti. Occorre evidenziare che i reati di cui al presente paragrafo, a

differenza degli altri fin qui previsti dal D.Lgs 231/2001 e successive modifiche, sono reati di natura colposa e come tali possono essere commessi come conseguenza di una violazione di norme o regolamenti nelle materie della sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro. Per la commissione di tali reati, dunque, non occorre la volontà dolosa dell'evento, ma basta una violazione delle disposizioni legali e regolamentari in materia, dalla quale derivi, come conseguenza non voluta, l'infortunio o la malattia comportanti la lesione grave, gravissima o la morte. Obiettivo del Modello è che tutti i Destinatari adottino e facciano adottare regole di condotta conformi a quanto prescritto dalle norme in materia, incluse quelle regolamentari, al fine di impedire il verificarsi delle violazioni delle disposizioni di cui si tratta e, in conseguenza, dei reati in essa considerati. A tale proposito sono state considerate le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i seguenti delitti:

Omicidio colposo (art. 589 c.p.),

- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, 3° comma e articolo 583 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Stante la tipologia dei reati qui contemplati, si ritiene che tutte le aree di attività aziendale ove opera personale dipendente, siano a rischio di commissione degli stessi, pur se con differenti tipologie e gradi di rischio. I responsabili sono i seguenti destinatari:

T.U. l'Amministratore Unico che riveste la qualità di "datore di lavoro" ai sensi e per gli effetti di cui al TU in materia di Sicurezza (art. 2, comma 1, lett. b del D.Lgs. 81/2008), e che è responsabile di ogni aspetto e ogni adempimento relativo agli obblighi in materia di:

- igiene e sicurezza sul lavoro;
- prevenzione infortuni;

- i preposti alle singole funzioni aziendali che in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllando la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (art. 2, comma 1, lettera e, D.Lgs. 81/2008);
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ("RSPP") della Società al quale sono demandate specifiche responsabilità in materia, ai sensi del T.U. in materia di Sicurezza (D.Lgs. 81/2008);
- il medico competente, nominato ai sensi e per gli effetti degli artt. 38, 39, 40 e 41 del T.U. in materia di Sicurezza (D.Lgs. 81/2008);
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di cui agli artt. 47 e 50 del T.U. in materia di Sicurezza (D.Lgs. 81/2008);
- I dipendenti.

Tutte le funzioni aziendali sono coinvolte, ciascuno per quanto di pertinenza, nell'attuazione del Modello Organizzativo nell'ottica del miglioramento continuo degli standard ambientali nell'esecuzione delle attività dell'impresa. In questo caso l'OdV a tutela dell'immagine e degli interessi della società, può chiedere alla proprietà la sospensione dalla carica e dallo stipendio a colui che abbia cagionato il danno in attesa che il provvedimento della Giustizia Ordinaria diventi definitivo.

E' responsabilità dell'O.d.V. e del contributo dei collaboratori, pianificare risorse, metodi di gestione del sistema e relativi controlli al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati, garantendo la sua integrità ed efficacia

anche nel corso di sue modifiche.

Per far questo, l'O.d.V. individua e pianifica i processi ed attua il loro continuo monitoraggio. Nell'organizzare il sistema, tiene conto anche di quanto emerso dall'esame iniziale (verifica stato adempimenti) e principalmente dall'Analisi Ambientale. Vengono individuate e prese in considerazione tutte le attività per le quali è prevista la gestione di un qualche aspetto inerente la gestione ambientale.

La Società comunica ai fornitori che possono avere una relazione diretta sulla generazione di impatti ambientali significativi le modalità con cui gestire determinate attività, incluse le attività preventive e di risposta alle emergenze, il tutto tramite specifiche documenti contrattuali, procedure, istruzioni o documenti di pianificazione (POS, PSC...). Importante anche la predisposizione del Servizio di Prevenzione e Protezione, quale previsto dalla legge, l'Organo Amministrativo, in qualità di "Datore di lavoro" ai sensi dell'articolo 17, lettera b del 4, comma 4 del T.U. in materia di Sicurezza (D.Lgs. 81/2008), riveste anche la qualifica di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) interno per la sicurezza dei lavoratori.

3.3 COMPETENZE DEI DIPENDENTI E RESPONSABILITA'

In questo paragrafo vengono illustrate le principali responsabilità di alcuni organi aziendali. Importante osservare che i loro comportamenti hanno uno specifico e determinante effetto ai sensi della 231 per violazione di natura normativa.

Le competenze ed attribuzioni specifiche del RSPP consistono in particolare nel:

- individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive conseguenti alla valutazione dei rischi (DVR), ed i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre i programmi di formazione ed informazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro, nonché alle riunioni periodiche annuali sulla sicurezza;
- fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività della Società in generale e quelle relative alle procedure di primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione;
- l'RSPP è tenuto al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni attribuite;

L'amministratore, direttamente è obbligato a:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo 81/2008;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e

protezione e il medico competente, ove presente;

- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione,

copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera q);

- elaborare il documento di rischi da interferenze di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare all'INAIL, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43.

Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

I Preposti, ovvero coloro che sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei dipendenti ed esercitando un funzionale potere di iniziativa, sono obbligati, secondo le loro attribuzioni e competenze a:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di lavoro collettivi e dei DPI messi a loro disposizione e, in caso di persistenza dell'inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai

lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

- segnalare tempestivamente al datore di lavoro sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo.

I lavoratori, ossia tutti coloro che indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, sono obbligati a prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Essi devono in particolare:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, agli apicali e ai preposti all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dagli apicali, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d),

nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Al Medico Competente sono attribuite le responsabilità ed i compiti di cui agli articoli 38, 39, 40 e 41 del T.U. in materia di Sicurezza.

CAPITOLO IV

4.1 Formazione contenuti generali

La BARONE COSTRUZIONI SRL, 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 – anche occasionalmente – in forza di rapporti contrattuali.

In particolare importanza riveste la formazione del personale ricoprendo ruoli e mansioni specifiche per l'attività aziendale. Il personale, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, dovrà peraltro segnalare all'Organo Amministrativo eventuali carenze di formazione del personale stesso rilevate nel corso dello svolgimento dei propri compiti.

La formazione sarà effettuata secondo le modalità che seguono.

I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, dirigente, amministratore, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere in funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale;
- il relatore deve essere persona competente e autorevole al fine di

assicurare la qualità dei contenuti trattati;

– la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

4.2 La formazione e l'informativa al Personale

La formazione del personale dovrà avvenire, con le modalità sopra descritte, sulla base di:

- una sessione di formazione iniziale;
- incontri di aggiornamento periodico (anche e-learning) e/o e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.);
- pubblicazione del Modello nella bacheca aziendale e/ altre modalità idonee alla conoscenza del presente modello;

Per tutti i dipendenti neo-assunti e i nuovi componenti degli organi sociali, l'informativa sarà attuata anche mediante:

- consegna, all'atto dell'assunzione o di accettazione della carica, di copia dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi del Modello ivi descritti;

Ogni dipendente è quindi tenuto a:

- acquisire consapevolezza in ordine ai principi e ai contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative per lo svolgimento della propria attività;

- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e al proprio livello di responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, anche segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

In caso di modifiche significative del Modello la Società si impegna a darne comunicazione attraverso la rete intranet aziendale organizzando, se del caso, appositi corsi formativi.

Deve essere data piena conoscenza attraverso l'informativa a Collaboratori esterni e Partners di sviluppo.

La Società promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che saranno inserite negli schemi contrattuali di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività, prevedendo un calendario di incontri da svolgere nel corso dell'anno, con 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.

4.3 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Codice Etico, nel Modello e nelle policy aziendali, garantendone l'osservanza.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata con il perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare.

Il sistema sanzionatorio, del presente Modello prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e/o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora il diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

L'efficace attuazione del Modello da parte di BARONE COSTRUZIONI SRL richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico come previsto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

Il sistema sanzionatorio si applica ai dipendenti della società, all'Organo

Amministrativo, al Collegio Sindacale, ai consulenti esterni, ai collaboratori esterni e ai partner commerciali della Società.

Delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate la Funzione competente tiene costantemente informato l'OdV.

Il presente Modello prevede, infine, provvedimenti sanzionatori per i soggetti, anche esterni alla Società, che devono comunque ritenersi destinatari delle norme medesime.

L'applicazione delle sanzioni previste rimane del tutto indipendente dall'inizio e dall'esito di eventuali procedimenti penali ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione (salvo che non vi siano impugnazioni dinnanzi al Giudice).

Nell'ottica preventiva ispirata dal Decreto, invero, si ritengono condotte sanzionabili quelle che, pur non essendo penalmente rilevanti, sono dirette a ledere ovvero a indebolire l'efficacia organizzativa e di controllo del Modello, compromettendone la funzione normativa.

Il rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico rappresenta un obbligo per i dipendenti ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c.

Le disposizioni il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i destinatari attraverso l'inserimento - mediante richiamo - nei contratti di lavoro dei dipendenti, attraverso circolare interna, attraverso l'inserimento - mediante richiamo - nei contratti con soggetti terzi nell'ambito delle attività aziendali relative alle aree a rischio.

È previsto, altresì, che le disposizioni relative all'illecito disciplinare vengano costantemente pubblicizzate all'interno e all'esterno dell'azienda, attraverso, ad esempio, attività di formazione e informazione in materia, ovvero, mediante affissione della regolamentazione in luoghi accessibili a tutti.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, che procede alla segnalazione delle carenze riscontrate.

Ferma la preventiva contestazione dell'infrazione rilevata secondo la procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- mancato rispetto delle prescrizioni inerenti alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, volte a garantirne la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative al sistema delle deleghe;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi,

soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;

- omissione di controlli e/o di informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificarne le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa;
- violazione delle misure di tutela del segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto;
- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non rientranti nelle fattispecie di reato di cui al Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008, nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente saranno irrogate alla luce del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, secondo la gravità dell'infrazione e valutati in base ai seguenti criteri generali:

Obblighi dei lavoratori:

“1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
- I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto”:
- mansioni e livello gerarchico del dipendente;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità ed entità del danno derivante alla Società;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- reiterazione delle condotte inosservanti;
- il livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato.

4.4 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello costituiranno illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal CCNL applicato in azienda nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni disposte dalla Società saranno comunicate all'OdV.

Le condotte sopra indicate, se poste in essere dai dipendenti, possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale in caso di lieve inosservanza, da parte del dipendente, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- ammonizione scritta qualora le violazioni di cui al punto precedente siano gravi o reiterate;
- multa, non superiore a quanto indicato nel CCNL, della retribuzione base parametrica quando il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento di ammonizione scritta, persiste nella violazione, nonché nelle ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico di maggior gravità rispetto a quelle sanzionate ai punti precedenti, che non determinino danni per la Società;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione globale, non superiore a quanto indicato nel CCNL, nei confronti del dipendente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel

Modello e nel Codice Etico che non integrino reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;

- licenziamento con preavviso al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero al lavoratore che sia incorso per almeno tre volte negli ultimi due anni in sospensioni del lavoro e della retribuzione per le mancanze di cui ai punti precedenti;
- licenziamento senza preavviso per il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione del Modello, tale da determinare l'applicabilità a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio alla Società o, ancora, nell'ipotesi in cui la violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro non consenta la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procedure affidate al soggetto interessato.

4.5 Misure nei confronti del personale operativo (impiegati)

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria.

Ciò premesso, il rispetto, da parte del personale operativo (ossia coloro che hanno incarichi di impiegato ed operativo all'interno della struttura organizzativa) del Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro,

costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente..

Le condotte del personale operativo costituiscono illecito disciplinare, oltre a quelle delineate per i dipendenti, sono:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte del personale operativo, la BARONE COSTRUZIONI SRL, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società ed il dipendente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

4.6 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. ne dà avviso senza ritardo al Collegio Sindacale, il quale convoca l'amministratore per i provvedimenti ritenuti più opportuni. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale *ex art. 2393 c.c.* e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

In caso di violazione del Modello da parte del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Amministrativo il quale, provvederà ad emettere gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

4.7 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico della Società costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e può determinare, in virtù di apposite clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

Si provvederà, ove necessario, all'elaborazione, all'aggiornamento e all'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di *partnership* di tali specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice

delle misure previste dal Decreto, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

4.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione dello stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Organo Amministrativo assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato. In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

Conclusioni

Con l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso, viene data piena legittimazione ed applicazione al modello 231. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce presupposto essenziale del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa della società.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 è, infatti, necessario che il Modello abbia individuato i comportamenti sanzionabili in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.

ALLEGATI

ELENCO DEI REATI

Articolo 24 D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 24 bis D. Lgs. 231/2001

Articolo 24 ter D. Lgs. 231/2001

Articolo 25 D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 bis D. Lgs. 231/2001

Articolo 25 bis 1 D. Lgs. 231/2001

Articolo 25 ter D. Lgs. 231/2001

Articolo 25 quater D. Lgs. 231/2001

Articolo 25 quater 1 D. Lgs. 231/2001

Articolo 25 quinquies D.Lgs. 231/2001

Articolo 25 sexies D. Lgs. 231/2001

Articolo 25 septies D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 octies D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 novies D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 decies D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 undecies D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 duodecies D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 terdecies D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001.....

Articolo 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001

Articolo 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/2001

[L. 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10].....

ELENCO DEI REATI

I reati presupposto della responsabilità della Società, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, possono essere ricompresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione:** si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25);
- **delitti contro la fede pubblica,** quali falsità in monete, carte di credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge del 23 novembre 2001, n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*”;
- **reati societari,** il D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* D. Lgs. n. 231/2001, in seguito modificato dalla legge del 27 maggio 2015, n. 69)³;
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”);

- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“*Legge Comunitaria 2004*”)⁵;
- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, lapornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- **reati transnazionali**, l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale**, l'art. 25-*quater*¹ del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità da reato della società la fattispecie di “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”;
- **reati in materia di salute e sicurezza**, l'art. 25-*septies* prevede la responsabilità della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, l'art. 25-*octies*⁸ del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter.1* del codice penale;

- **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, l'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 491-*bis*, 615-*ter*, 615-*quater*, 615-*quinquies*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies* e 640-*quinquies* del codice penale e ai delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105;
- **delitti di criminalità organizzata**, l'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, delitti di cui all'art. 407, comma 2, lett. a) numero 5) c.p.p.;
- **delitti contro l'industria e il commercio**, l'art. 25-*bis*1 del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, l'art. 25-*novies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art. 25-*decies* del Decreto;
- **reati in materia ambientale**, l'art. 25-*undecies* del Decreto come modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n.68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", prevede la responsabilità

amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinqies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 452-*quaterdecies*, 727-*bis* e 733-*bis* del codice penale, alcuni articoli previsti dal D. Lgs. n. 152/2006 (Testo Unico in materia Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, i reati previsti dall'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozonostratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D. Lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;

– **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, l'art. 25-*duodecies* del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione ai reati di cui all'art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5 e all'art. 22, comma 12-*bis* del D. Lgs. 286/1998 nel caso di immigrazioni clandestine;

– **reati di razzismo e xenofobia**, l'art. 25-*terdecies*¹⁰ del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione ai reati dell'art. 3, comma 3-*bis*, della legge 13 ottobre 1975 n. 654 nel caso in cui “*la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232*”;

– **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, l'art. 25-*quaterdecies* del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione ai reati di cui agli articoli 1 e 4

della legge 13 dicembre 1989, n. 401;

- **reati tributari**, l'art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000,
- **reati di contrabbando**, l'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.

CONCLUSIONI

Il presente modello rappresenta la conclusione delle operazioni predisposte per la sua elaborazione. Inoltre, il sottoscritto dott. Massimiliano Nave rileva che il modello organizzativo di gestione e controllo ex Dlgs 231/2001 predisposto recepisce integralmente le indicazioni, eccezioni e valutazioni impartite a seguito attività di revisione e riorganizzazione aziendale in relazione agli ambiti organizzativi di controllo.

Inoltre come anticipato in premessa è un modello aperto che verrà modificato ogni volta che interverranno delle modifiche legislative o al fine di migliorare l'aspetto fattuale, gestionale ed aziendale.

Tale versione risponde alle esigenze di trasparenza amministrativa e contabile e soprattutto alle nuove sfide che il mercato propone.

L'O.d.V. evidenzia all'assemblea che con l'approvazione del presente modello l'azienda dovrà adeguarsi al nuovo assetto organizzativo definito dal documento ed a mantenere e presidiare la corretta applicazione del medesimo modello nella piena osservanza delle procedure e buone pratiche in esso contemplate.

L'O.d.V. - dott. Massimiliano Nave

L'Amministratore BARONE COSTRUZIONI SRL



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs 231/2001

BARONE COSTRUZIONI SRL

CODICE ETICO

PREMESSA

La BARONE COSTRUZIONI SRL è consapevole che l'autorevolezza di un'azienda si riconosca, oltre che dalla competenza dei suoi collaboratori e dall'alta qualità del servizio fornito alla clientela, anche dall'attenzione posta alle esigenze dell'intera collettività.

I principi che da sempre ispirano il lavoro di questa Società vengono raccolti formalmente in un Codice Etico di Comportamento nella convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme e valorizzando le persone.

Questo Codice Etico rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione, richiesta a tutti coloro che operano nella Società o che con essa collaborano, costituiscono il fondamento della nostra attività ed il primo passo per concorrere al perseguimento della nostra attività

L'obiettivo di BARONE COSTRUZIONI SRL è quindi quello di perseguire l'eccellenza nel mercato in cui opera, attraverso uno sviluppo sostenibile, salvaguardando l'ambiente e la sicurezza delle persone coinvolte tramite la coerenza di un comportamento rispettoso dell'etica sociale, ottenere la soddisfazione ed assicurare valore aggiunto per il dipendente, per il cliente e, in generale, per la comunità.

FINALITÀ E DESTINATARI

Il presente Codice Etico (di seguito, il "Codice") illustra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base dell'attività di BARONE COSTRUZIONI SRL (di seguito, "Società") nonché le linee di comportamento adottate dalla Società sia all'interno della propria attività (nei rapporti tra il personale dipendente e l'amministratore) sia all'esterno (nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, i clienti, i partner commerciali, le organizzazioni politiche e sindacali nonché gli organi d'informazione (di seguito, i "Portatori di Interessi").

Il rispetto di tali principi è di fondamentale importanza per raggiungere la missione aziendale di BARONE COSTRUZIONI SRL e per garantire la sua reputazione nel contesto socio-economico nel quale opera.

Preliminarmente si evidenzia che BARONE COSTRUZIONI SRL crede fermamente che ogni attività debba essere svolta eticamente, riconoscendosi nel principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata *"non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana."*

Il presente Codice è vincolante per gli amministratori e i dipendenti di BARONE COSTRUZIONI SRL, nonché per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Società (di seguito, i "Destinatari").

Al Codice verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura di governance interna, e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso il proprio sito internet.

L'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle risorse umane,

promuove la realizzazione di iniziative di informazione e formazione sui principi del Codice

BARONE COSTRUZIONI SRL si impegna altresì ad adottare ogni ulteriore disposizione affinché possano essere puntualmente divulgati ed applicati i principi e le prescrizioni del Codice.

PRINCIPI GENERALI

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai principi di legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza, lealtà e trasparenza.

Legalità

BARONE COSTRUZIONI SRL opera nell'assoluto rispetto della legge e del presente Codice.

Tutti i Destinatari, sono pertanto tenuti a osservare ogni normativa applicabile e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni legislative, anche avvalendosi delle opportunità formative offerte da BARONE COSTRUZIONI SRL

La Società considera la trasparenza dei bilanci e della contabilità un principio fondamentale per l'esercizio della propria attività e per la tutela della propria reputazione.

Correttezza

La correttezza e l'integrità morale sono un dovere indefettibile per tutti i Destinatari.

I destinatari sono tenuti a non instaurare alcun rapporto privilegiato con terzi, che sia

frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri.

Nello svolgimento della propria attività i destinatari sono tenuti a non accettare donazioni, favori o utilità di alcun genere (salvo oggetti di modico valore) e, in generale, a non accettare alcuna contropartita al fine di concedere vantaggi a terzi in modo improprio.

A loro volta, i destinatari non devono effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori illeciti di alcun genere in connessione con l'attività da essi prestata a beneficio di BARONE COSTRUZIONI SRL

L'intrinseca convinzione di agire nell'interesse della Società non esonera i destinatari dall'obbligo di osservare puntualmente le regole ed i principi del presente Codice.

Non Discriminazione

Nei rapporti con portatori di interessi ed in particolare nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, nonché nei rapporti con gli Enti e le Istituzioni, BARONE COSTRUZIONI SRL evita e ripudia ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori.

BARONE COSTRUZIONI SRL, al contempo, favorisce l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

Riservatezza

BARONE COSTRUZIONI SRL si impegna ad assicurare la protezione e la

riservatezza dei dati personali dei destinatari e dei portatori di interessi, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

I destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti da BARONE COSTRUZIONI SRL nei confronti di tutti i portatori di interessi.

In particolare, i Destinatari sono tenuti alla massima riservatezza su documenti idonei a rivelare know-how, informazioni di trasporto, informazioni commerciali e operazioni societarie.

Diligenza

Il rapporto tra BARONE COSTRUZIONI SRL ed i propri dipendenti è fondato sulla reciproca fiducia: i dipendenti sono, pertanto, tenuti a operare per favorire gli interessi dell'azienda, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice.

I destinatari devono astenersi da qualsiasi attività che possa configurare conflitto con gli interessi di BARONE COSTRUZIONI SRL rinunciando al perseguimento di interessi personali in conflitto con i legittimi interessi della Società.

Nei casi in cui si possa raffigurare la possibilità di sussistenza di un conflitto di interessi, i destinatari sono tenuti a rivolgersi, senza ritardo, al proprio superiore gerarchico affinché l'azienda possa valutare, ed eventualmente autorizzare, l'attività potenzialmente in conflitto.

Nei casi di violazione, la Società adotterà ogni misura idonea a far cessare il conflitto di interessi, riservandosi di agire a propria tutela.

Lealtà

BARONE COSTRUZIONI SRL ed i Destinatari si impegnano a realizzare una concorrenza leale, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, nella consapevolezza che una concorrenza virtuosa costituisce un sano incentivo ai processi di innovazione e sviluppo, tutela altresì gli interessi dei consumatori e della collettività.

Trasparenza

Le informazioni diffuse dalla società, sia al proprio interno che all'esterno, devono essere veritiere, accurate e complete.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Per tutte le azioni e operazioni deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI

Selezione del personale

La valutazione e la selezione del personale sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità al fine di coniugare le esigenze di BARONE COSTRUZIONI SRL, con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative dei candidati.

BARONE COSTRUZIONI SRL si impegna ad adottare ogni provvedimento utile ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale utilizzando

criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda.

Il personale assunto, anche mediante l'attuazione del presente Codice, riceve un'informazione chiara e corretta circa ruoli, responsabilità, diritti e doveri delle parti.

Gestione del personale

BARONE COSTRUZIONI SRL tutela e valorizza le proprie risorse umane, impegnandosi a mantenere costanti le condizioni necessarie per la crescita professionale, le conoscenze e le abilità di ogni persona, effettuando l'opportuna formazione per l'aggiornamento professionale e qualsiasi iniziativa volta a perseguire tale scopo.

BARONE COSTRUZIONI SRL promuove la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, fornendo strumenti partecipativi in grado di raccogliere l'opinione ed i suggerimenti dei lavoratori, garantendo la loro più ampia partecipazione.

Ferma restando la massima disponibilità nei confronti della Società, nessun lavoratore può essere obbligato a eseguire mansioni, prestazioni o favori non dovuti in base al proprio contratto di lavoro ed al proprio ruolo all'interno dell'azienda.

La Società si impegna fermamente a contrastare episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali.

I rapporti tra dipendenti devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della libertà delle persone.

AMBIENTE DI LAVORO

BARONE COSTRUZIONI SRL si impegna ad offrire al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurata sia implementando rigorosamente le disposizioni previste dalla legge in vigore, sia promuovendo attivamente la cultura della sicurezza attraverso specifici programmi formativi. La formazione del personale rappresenta un elemento centrale del sistema di gestione adottato.

BARONE COSTRUZIONI SRL tutela la salute dei propri lavoratori, garantendo altresì il rispetto delle norme igieniche e di prevenzione sanitaria.

GESTIONE DELL'IMPRESA

Osservanza delle procedure interne

BARONE COSTRUZIONI SRL ritiene che l'efficienza gestionale e la cultura del controllo siano elementi indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi.

I destinatari sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure e delle istruzioni interne all'azienda.

I destinatari devono agire in base ai rispettivi profili di autorizzazione e devono conservare ogni idonea documentazione per tenere traccia delle azioni intraprese per conto dell'azienda.

Gestione contabile

Nell'attività di gestione contabile, i destinatari sono chiamati ad agire nel rispetto dei

principi di veridicità, accuratezza e trasparenza, affinché sia tutelata la reputazione di BARONE COSTRUZIONI SRL sia internamente che esternamente.

Il rispetto di tali principi consente altresì all'azienda di pianificare le proprie strategie operative in base alla sua reale situazione economica e patrimoniale.

Tutte le voci riportate in contabilità devono essere, pertanto, supportate da documentazione completa, chiara e valida, evitando qualsiasi forma di omissione, falsificazione e/o irregolarità.

In caso di elementi patrimoniali o economici fondati su valutazioni e stime, la relativa registrazione deve ispirarsi a criteri di ragionevolezza e prudenza.

Tutela del patrimonio

I destinatari esercitano le proprie funzioni cercando di razionalizzare e contenere l'uso delle risorse aziendali.

I destinatari sono tenuti alla corretta applicazione delle disposizioni relative alla sicurezza per proteggere i dispositivi hardware da accessi non autorizzati, che potrebbero gravemente ledere i diritti alla protezione dei dati personali del personale e dei clienti di BARONE COSTRUZIONI SRL

Comunicazione

BARONE COSTRUZIONI SRL provvede a mettere a disposizione dei portatori di interesse idonei strumenti di comunicazione attraverso i quali poter interagire con l'azienda per inoltrare richieste, chiedere chiarimenti o effettuare reclami.

BARONE COSTRUZIONI SRL promuove un'efficace comunicazione aziendale in

grado di mettere in contatto l'azienda con la società civile, al fine di recepire istanze, esigenze e bisogni della collettività e di diffondere i propri valori e la propria missione.

Le informazioni diffuse ai portatori di interessi sono complete e accurate affinché sia consentito ai destinatari di assumere decisioni corrette e consapevoli.

La promozione pubblicitaria di BARONE COSTRUZIONI SRL rispetta i valori etici, tutelando i minori e ripudiando messaggi volgari o offensivi.

RAPPORTI CON L'ESTERNO

Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti standard morali e professionali.

I destinatari, salva espressa autorizzazione, non possono relazionarsi in nome e per conto di BARONE COSTRUZIONI SRL con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio, e la Pubblica Amministrazione in generale, i Destinatari autorizzati si atterrano a massimi livelli di correttezza e integrità, astenendosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per BARONE COSTRUZIONI SRL

A tal proposito i destinatari autorizzati saranno tenuti a osservare strettamente quanto disposto dal presente Codice, nonché, più in generale, a quanto previsto dalle direttive

impartite dal management di BARONE COSTRUZIONI SRL

Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

BARONE COSTRUZIONI SRL non favorisce o discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale.

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo indebito sotto qualsiasi forma a partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo specifiche deroghe e comunque sempre nei limiti di quanto consentito dalle norme vigenti.

I destinatari sono tenuti ad astenersi da qualsiasi pressione diretta, indiretta o millantata nei confronti di esponenti politici o rappresentanti sindacali.

Rapporto con clienti e fornitori

I destinatari si rapportano con i terzi con cortesia, competenza e professionalità, nella convinzione che dalla loro condotta dipende la tutela dell'immagine e della reputazione dell'azienda e conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In particolare, i destinatari devono astenersi da qualsiasi forma di comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o i fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati.

I destinatari sono tenuti impegnarsi con costanza per offrire servizi puntuali e di alta qualità ai clienti, cercando di limitare qualsiasi forma di disservizio o ritardo al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela.

Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza.

La scelta dei fornitori viene effettuata in base a criteri oggettivi di economicità, opportunità ed efficienza.

È preclusa la scelta di fornitori su basi meramente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli di società.

I destinatari devono porre in essere ogni controllo possibile affinché anche fornitori e clienti siano in grado di rispettare i principi etici fondamentali di cui al presente Codice.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice è affidato alla prudente, ragionevole ed attenta sorveglianza di ciascuno dei destinatari, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni all'interno dell'azienda.

Tutti i destinatari sono invitati a riportare ai loro diretti superiori i fatti e le circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

Il management di BARONE COSTRUZIONI SRL e gli organi all'uopo preposti adottano ogni necessaria misura per porre fine alle violazioni, potendo ricorrere a qualsiasi provvedimento disciplinare nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori, ivi inclusi i diritti sindacali.

LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne. Infatti, la violazione dei

principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da BARONE COSTRUZIONI SRL in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con BARONE COSTRUZIONI SRL. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, BARONE COSTRUZIONI SRL provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo); nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal

servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;

- giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le suddette ipotesi, BARONE COSTRUZIONI SRL si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.

Whistleblowing

La Società ha adottato un sistema di whistleblowing in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023.

La gestione delle segnalazioni da parte dei destinatari che, in ragione del proprio rapporto con la Barone Costruzioni srl, vengano a conoscenza di condotte illecite ovvero potenzialmente illecite, è disciplinata, coerentemente con quanto previsto nel Modello 231, nella Procedura "Whistleblowing".

Per ciò che concerne il dettaglio delle informazioni da segnalare, si rinvia a quanto previsto nel Paragrafo riguardante "Whistleblowing" nell'ambito della Parte Generale

del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In ogni caso, la Società si adopera affinché la persona che effettua la comunicazione non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Compiti dell'Organismo di Vigilanza- Attuazione e controllo sul rispetto del codice di comportamento

Il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Modello e del Codice di comportamento è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Fermo restando quanto previsto tra compiti dell'Organismo di Vigilanza, si osserva in relazione al presente Codice sono, tra gli altri, le seguenti funzioni:

- ✓ controllare il rispetto del Modello e del Codice di comportamento al fine di ridurre i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ✓ fornire ai soggetti interessati chiarimenti anche in relazione alla legittimità di un comportamento, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice di comportamento;
- ✓ seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- ✓ promuovere e monitorare l'implementazione, da parte di Barone Costruzioni srl, delle attività di comunicazione e formazione sul Modello e, in particolare, sul Codice di comportamento;
- ✓ segnalare agli organi competenti di Barone Costruzioni srl le eventuali violazioni del Modello o del Codice di comportamento, proponendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs 231/2001

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni del Modello, incluso il Codice di Comportamento, nonché il sistema disciplinare ed il procedimento di contestazione delle violazioni ed applicazione delle sanzioni, si rinvia a quanto previsto dal Sistema Disciplinare adottato dalla Barone Costruzioni Srl, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nell'ambito del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs 231/2001

BARONE COSTRUZIONI SRL

MAPPA DEI RISCHI 231

Sommario

1	PREMESSA E METODOLOGIA DI LAVORO.....
2	INDIVIDUAZIONE DEI CONTI CONTABILI DI INTERESSE AI FINI DEL D.LGS. 231/2001.....
3	INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI DI INTERESSE AI FINI DEL D.LGS. 231/2001.
4	INDIVIDUAZIONE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE DI PARTICOLARE INTERESSE AI FINI DEL D.LGS. 231/2001.
5	MAPPA DEI RISCHI "231"
6	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
7	CONCLUSIONI

1. PREMESSA E METODOLOGIA DI LAVORO.

Il presente elaborato riporta ed evidenzia “la mappatura dei rischi” come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, attenta ad identificare i processi ed i procedimenti di particolare interesse per la prevenzione e la tempestiva individuazione di comportamenti e prassi che possono determinare la commissione di reati “231”. Questo documento rappresenta un allegato al modello 231/2001 predisposto dalla società Barone Costruzioni Srl verrà adottato a decorrere anno 2024.

Lo scopo è, appunto, quello di indicare i settori e/o gli indicatori che vanno comunque sempre tenuti sotto monitoraggio.

Per la formazione di dette tabelle si è proceduto a:

- selezionare i conti contabili quali possibili elementi che possono portare ad un illecito previsto nella “231”;
- identificare i processi e/o le attività “sensibili” nei quali è più opportuno che siano presenti strumenti di controllo (procedure, indicatori di anomalie, etc.) idonei a prevenire le fattispecie da reato previsti nel modello 231;
- individuare le funzioni e le unità organizzative (centri di costo / profitto) eventualmente più esposte ai reati “231”.

2. INDIVIDUAZIONE DEI CONTI CONTABILI DI INTERESSE AI FINI DEL D.LGS. 231/2001.

La sensibilità all'area di rischio dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione dipende in linea generale dalla maggiore o minore propensione dell'azienda ad utilizzare fondi di natura pubblica e dall'operare in un settore più o meno regolamentato. Così come è caratteristica tipica delle aziende che operano enti strumentali degli enti locali, BARONE COSTRUZIONI SRL manifesta un'esposizione potenziale al rischio dei reati in oggetto elevata derivante dagli appalti pubblici.

Le attività poste in essere dalla società sono quelle che merita maggiore attenzione e maggior rischio ai fini della predisposizione del modello 231.

La valutazione da effettuare e verificare l'incidenza dei processi aziendali e degli incassi da privati o da commesse con gli Enti Pubblici. Potrebbe emergere quindi un potenziale collegamento con i reati della 231 nel caso in cui si configurassero attività da reato, anche ai sensi della legge anticorruzione.

Invece, analizzando le voci di costo il potenziale rischio riguarderebbero eventuali comportamenti principalmente dei dipendenti e/o il personale. Particolare osservazione meriterebbe in via generale l'incidenza di costi che l'azienda sopporterebbe in assenza di una precisa correlazione dei ricavi. La presenza di attività strumentale ad atti a corruzione senza una precisa sindacabilità dell'Amministratore e/o management delle spese sostenute. La sproporzione di alcune voci di costo relative all'acquisto di materiali e/o la richiesta di consulenze con compensi professionali meritano giusta osservazione.

Queste rappresentano le principali voci che meritano giusta osservazione e censura

che verrà integrata ed assorbita con l'approvazione del modello 231/01

3. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI DI INTERESSE AI FINI DEL D.LGS. 231/2001.

Si riporta di seguito l'elenco dei processi aziendali selezionati in quanto impattati da tematiche riferibili al D.Lgs. 231.

Processo	LIVELLO DI RISCHIO		
	Alto	Medio Alto	Basso Nullo
Autorizzazioni, concessioni, contratti e convezioni con laPA			
Rendicontazione dei flussi verso la PA			
Privacy e gestione security informatica			
Erogazione dei servizi caratteristici			
Ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale			
Acquisti beni e servizi			
Spese viaggio e rappresentanza			
Consulenze			
Omaggi			
Gestione sponsorizzazioni			
Gestione liberalità			
Salute e sicurezza sul posto di lavoro			
Ambiente			
Comunicazione con il personale			
Tenuta dei libri contabili, bilancio, obblighi societari			
Attività esterne di gestione			

4. INDIVIDUAZIONE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE DI PARTICOLARE INTERESSE AI FINI DEL D.LGS. 231/2001.

Si riporta di seguito l'elenco delle principali unità aziendali, selezionate in base al criterio delle responsabilità funzionali, che possono potenzialmente incorrere nella commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Unità aziendali	LIVELLO DI RISCHIO		
	Alto	Medio	Basso Nullo
Amministratore unico			
Responsabile Sicurezza			
Addetta alla contabilità			
Tecnico			
Dipendenti			
Operai			
Consulenti esterni			

5. MAPPA DEI RISCHI "231"

Con riferimento alle aree ritenute più specificatamente a rischio, ci sono ipotesi di comportamenti che potrebbero essere posti in essere nell'ambito del processo aziendale di riferimento (occasione, finalità e modalità di esecuzione del comportamento illecito) accompagnate dalle identificazioni dei processi contenenti i controlli finalizzati alla mitigazione del rischio di comportamenti illeciti. Rientrano tra le misure di prevenzione già esistenti i principi comportamentali più generali inseriti nel Codice di condotta nel presente Modello.

Ovviamente, "area di rischio" non significa che il rischio si è verificato e che ne è stata constatata la realizzazione. Il "rischio" si identifica con la situazione in cui un determinato reato può essere commesso.

Periodicamente, con cadenza annuale l'Organismo di Vigilanza (OdV) verificherà i principali atti e contratti di maggiore rilevanza, conclusi dall'azienda nelle aree a rischio ed i rapporti con le attività interne. In particolare, qui di seguito si elencano i reati in relazione alla commissione dei quali l'ente può essere condannato alla sanzione amministrativa:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- Corruzione per l'esercizio della funzione;
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- Corruzione in atti giudiziari;
- Corruzione tra privati;
- Istigazione alla corruzione;

- Concussione;
- Induzione indebita a dare o promettere utilità;
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- Falsità in monete in carte di pubblico credito ed in valori bollati;
- False comunicazioni sociali e fatti di lieve entità;
- False comunicazioni sociali delle società quotate;
- Falso in prospetto;
- Impedito controllo;
- Formazione fittizia di capitale;
- Indebita restituzione dei conferimenti;
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- Operazioni in pregiudizio dei creditori;
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- Illecita influenza sull'assemblea;
- Aggiotaggio;
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati di Market Abuse;
- Autoriciclaggio, riciclaggio e ricettazione;
- Reati concernenti il traffico di migranti e l'immigrazione clandestina;
- Intralcio alla giustizia;
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime;
- Reati informatici;

- Violazioni del diritto di autore;
- Violazione diritti segni distintivi;
- Violazione brevetti e diritti industriali;
- Frodi in commercio;
- Reati alimentari;
- Reati associativi, mafiosi e in materia di armi;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e xenofobia.

L'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio-reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati Reati obbliga la società a vigilare ed impedire violazioni. La norma impone con l'istituzione di un "Organismo di Vigilanza interno" il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le Attività a rischio di reato;
- Prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei Reati;
- Individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

6. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO

La valutazione del rischio potenziale viene espressa tenendo principalmente conto della struttura organizzativa della società e dai vari sistemi di gestione costituiti da:

- a. Governance e meccanismi di controllo interni;
- b. Sistemi di pianificazione, budgeting e reporting;
- c. Sistema contabile. Prassi / procedure di rilevazione, classificazione e contabilizzazione delle transazioni economico / finanziarie e periodiche chiusure contabili (Bilancio d'Esercizio e situazioni infrannuali);
- d. Sistema di deleghe e procure;
- e. Norme e regole aziendali (procedure, regolamenti),
- f. Criteri di accentramento / decentramento di attività sensibili in materia "231".

Resta comunque inteso che la valutazione dei rischi espressa nel presente documento è basata sul presupposto che le procedure e i controlli vengano applicati.

Ribadendo che nelle aree di rischio individuate, sono elencati gli illeciti penali che potrebbero verificarsi qualora venissero aggirate le linee guida, i protocolli e i controlli aziendali, si rileva che:

- i. Il sistema organizzativo, il sistema di pianificazione e reporting, il processo di controllo dei ricavi, dei costi e delle spese, costituiscono un impianto già valido su cui lavorare per ulteriormente sviluppare le attività di monitoraggio e controllo;
- ii. L'amministratore svolge un ruolo attivo di indirizzo, gestione e controllo;
- iii. L'azienda ha informatizzato buona parte delle proprie procedure con i software gestionali;
- iv. L'azienda si sta dotando di regolamenti interni;

- v. L'azienda pone attenzione alla formazione;
- vi. L'azienda non dedica risorse economiche significative alle attività di promozione, sponsorizzazione, ecc., potenzialmente utilizzabili per esercitare una "pressione", seppur lecita, a supporto della sua attività commerciale;
- vii. I soggetti "apicali" sono chiaramente individuati in base a criteri univoci e le responsabilità appaiono ben definite.

7. CONCLUSIONI

In generale l'azienda presenta le criticità tipiche di una società specializzata nel settore edile.

Le fattispecie di reato che possono potenzialmente occorrere nell'ambito delle attività dell'azienda sono in larga parte riconducibili all'area dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e secondariamente alla Salute e Sicurezza sul posto di lavoro. Oltre all'implementazione del modello organizzativo ex dlgs 231/2001, come ulteriore contromisura al rischio potenziale, da valutare un monitoraggio a cura dell'organismo di vigilanza nelle seguenti aree di attività:

- rispetto del contratto di servizio e della rendicontazione verso la PA;
- selezione e validazione dei fornitori per le forniture più rilevanti;
- salute e sicurezza sul posto di lavoro, con particolare riferimento alle attività svolte dagli operai e dal tecnico.

INFORMATIVA SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING



INFORMATIVA SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

Che cos'è il "WHISTLEBLOWING"?

Il "WHISTLEBLOWING" si verifica quando un dipendente o un collaboratore di una società segnala attività sospette, scorrette o illegali all'interno dell'organizzazione stessa.

Queste attività scorrette possono includere frodi, corruzioni, violazioni delle norme di sicurezza e altre forme di comportamento illegale o non etico.

La Norma Protegge il segnalante?

Aspetto fondamentale della normativa (D.Lgs 24/2023) è la protezione offerta al segnalante. La legge assicura che il Segnalante sia tutelato da ritorsioni, discriminazioni o qualsiasi forma di pregiudizio in seguito alla sua segnalazione (mantenimento dell'anonimato, protezione da licenziamenti, supporto legale).

Quali sono gli obblighi delle Società?

Le società sono tenute ad attivare canali di segnalazioni chiari e accessibili a tutti i dipendenti. Le società, inoltre, devono anche formare i dipendenti sull'importanza del "WHISTLEBLOWING".

Quali sono le procedure di segnalazione?

Il seguente modulo può essere utilizzato dal Soggetto Segnalante, sia per il canale informatico che per quello cartaceo, per effettuare la segnalazione di una violazione effettiva o potenziale della normativa di riferimento.

Si ricorda che è obbligatoria la compilazione dei campi contraddistinti da "*".

- 1) Per il canale cartaceo utilizzare il modulo ed inviarlo in busta chiusa a mezzo posta esterna a:

Att.ne Responsabile Whistleblowing della Barone Costruzioni Srl
Dott. Massimiliano Nave
Piazza Castello n. 2
82100 BENEVENTO (BN)

- 2) Per il canale informatico tramite invio del modulo alla mail ordinaria:

segnalazioniodv@baronecostruzioni.com

- 3) Per il canale informatico "certificato" tramite invio del modulo alla pec:

segnalazioniodv@pec.baronecostruzioni.com

MODULO PER LE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

A) INFORMAZIONI PRELIMINARI

A.1. A quale area/ufficio dell'azienda si riferisce la segnalazione? *

- Organismo di Vigilanza 231
- Amministratore Unico
- Soci
- Revisore Legale
- Privacy
- Area Amministrativa
- Area Tecnica
- Settore Sicurezza
- Settore Ambiente
- Gestione Personale
- Acquisti
- Gare
- Gestione pagamenti e contabilità
- Risorse Umane
- Altro (da specificare)

.....
.....

A.2. Hai già segnalato i fatti o gli atti in oggetto al Responsabile o ad altri soggetti? *

- SI
- NO

A.3. Se hai già segnalato, chi sono i soggetti che hai coinvolto e quale è stato l'esito? *

.....
.....
.....
.....

A.4. Hai un tuo interesse personale collegato agli atti o ai fatti comunicati? Se sì, quale? *

.....
.....
.....

B) COMPILA LA TUA SEGNALAZIONE

B.1. Chi è la persona o le persone a cui la violazione si riferisce (Es. Nome, Cognome, Qualifica o altra informazione utile all'identificazione)? *

.....
.....

B.2. Quali Società del Gruppo sono coinvolte? *

.....
.....

B.3. Indica in quale ambito ricade la circostanza che intendi segnalare (si veda per approfondimenti la normativa interna in materia). Ad esempio, essa può consistere in un'azione o omissione che, seppure non penalmente rilevante, è potenzialmente in grado di favorire la commissione di un reato? *

- Reati con la Pubblica Amministrazione
- Reati Societari
- Reati Informatici
- Diritto d'autore
- Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro
- Abusi di mercato
- Prevenzione riciclaggio e finanziamento del terrorismo
- Ricettazione
- Privacy
- Processi operativi inerenti attività disciplinate dalla normativa
- Trattamento illecito dei dati
- Reati Ambientali
- Impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare
- Reati Tributari
- Criminalità/reati transnazionali
- Antitrust e pratiche commerciali scorrette
- Danno/frode ai clienti
- Danno/frode alla Società
- Reati in materia di strumenti di pagamento
- Frode in competizioni sportive e scommesse
- Problematiche inerenti il rapporto di lavoro, misure discriminatorie e molestie
- Violazione di divieti/disposizioni aziendali/procedurali
- Violazioni di leggi, regolamenti, codici di condotta e altre violazioni

Altro (specificare)

.....
.....
.....

B.4. Descrizione dell'evento (fatto o omissione) che intendi segnalare (descrivi quello che è successo) *

.....
.....
.....
.....
.....
.....

B.5. Quando si è verificato l'evento che intendi segnalare (data/periodo)? *

.....
.....

B.6. In che luogo si è verificato l'evento che intendi segnalare? *

.....
.....

B.7. Con che modalità sei venuto a conoscenza dell'evento? *

- Ho partecipato al fatto assieme al Segnalato
- Sono una vittima
- Ho assistito di persona
- Mi è stato riferito da un partecipante al fatto assieme al Segnalato, da una persona che ha assistito o da una vittima
- Altro (specificare)

.....
.....

B.8. Ci sono eventuali altri soggetti che possono confermare o riferire altri elementi relativi all'evento? Se sì, quali (Nome, Cognome, Qualifica)?

.....
.....

B.9. Sei a conoscenza dell'eventuale dimensione economica del fatto segnalato? Se sì, sai quantificarla?

.....
.....

B.10. Puoi fornirci informazioni aggiuntive?

.....
.....
.....
.....

*Campo obbligatorio

C) DATI DEL SEGNALANTE **

C.1. Cognome e nome

.....

C.2. Data e luogo di nascita

.....

C.3. Indirizzo di residenza

.....

C.4. Numero di telefono/ indirizzo email

.....

C.5. Unità organizzativa di appartenenza

.....

C.6. Desidero prestare il consenso alla rivelazione dell'identità qualora fosse necessaria*:

- SI
 NO

C.7. Desidero essere ricontattato attraverso i contatti forniti per eventuali aggiornamenti sull'avanzamento dell'istruttoria ovvero per maggiori informazioni/ dettagli in relazione alla segnalazione effettuata*

- SI Data
 NO

** La compilazione non è obbligatoria ed è a discrezione del Segnalante. In caso di mancata compilazione (segnalazioni anonime) si raccomanda di fornire il maggior numero di dettagli possibile per la corretta gestione dell'istruttoria in quanto, in caso di segnalazioni anonime cartacee, non conoscendo la tua identità, non sarà possibile contattare per eventuali chiarimenti in caso di necessità.

La tua segnalazione sarà gestita assicurando la riservatezza dei tuoi dati, di quelli del segnalato e delle informazioni inerenti alle condotte segnalate, nella misura in cui le stesse potrebbero influire sulla tutela dei tuoi dati e conformemente alle disposizioni normative a garanzia degli autori della segnalazione. Per conoscere finalità e modalità del trattamento di tali dati, nonché i tempi di conservazione degli stessi, ti invitiamo a prendere visione della Policy relativo ai sistemi interni di segnalazione e dell'informativa sul trattamento e protezione dei dati personali disponibili nell'apposita sezione del portale o del sito internet aziendale.

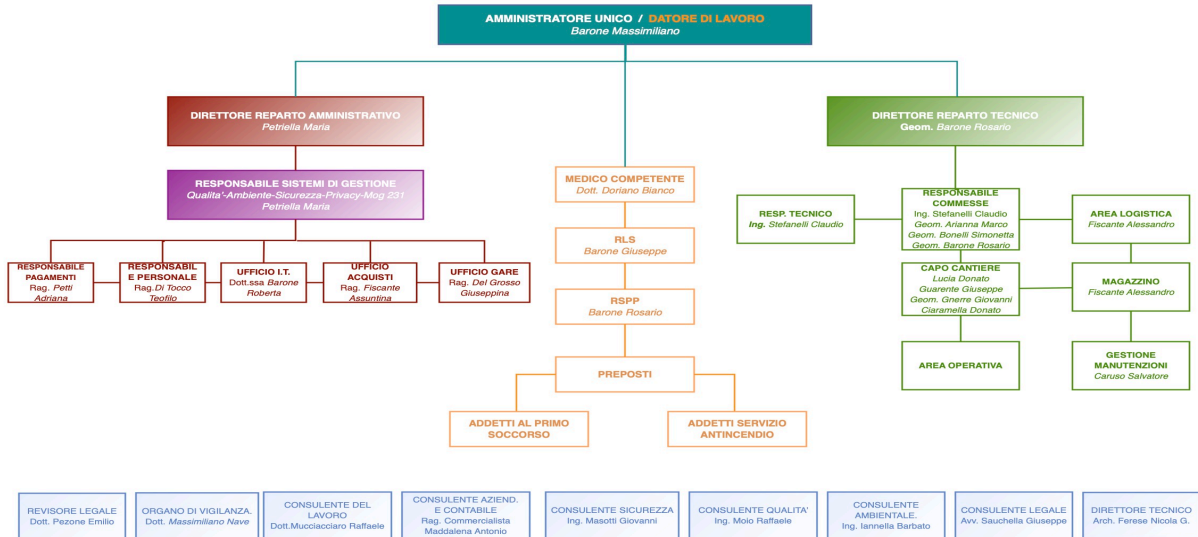


Eventuali allegati a supporto

•
•
•

Rev. 1.2 del 01/03/2024

Organigramma **Nominativo**

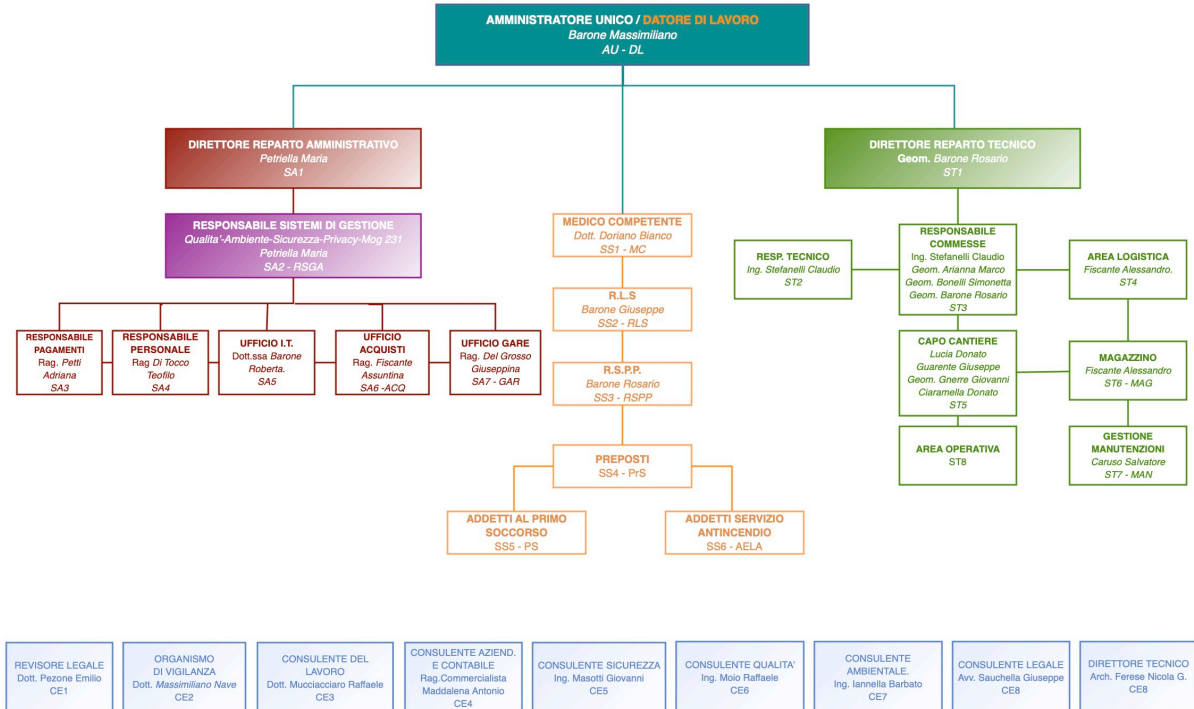


■ CONSULENTI ESTERNI ■ AREA AMMINISTRATIVA ■ AREA TECNICA ■ AREA SICUREZZA ■ SISTEMI DI GESTIONE



Rev. 1.2 del 01/03/2024

Organigramma **Nominativo Integrato**

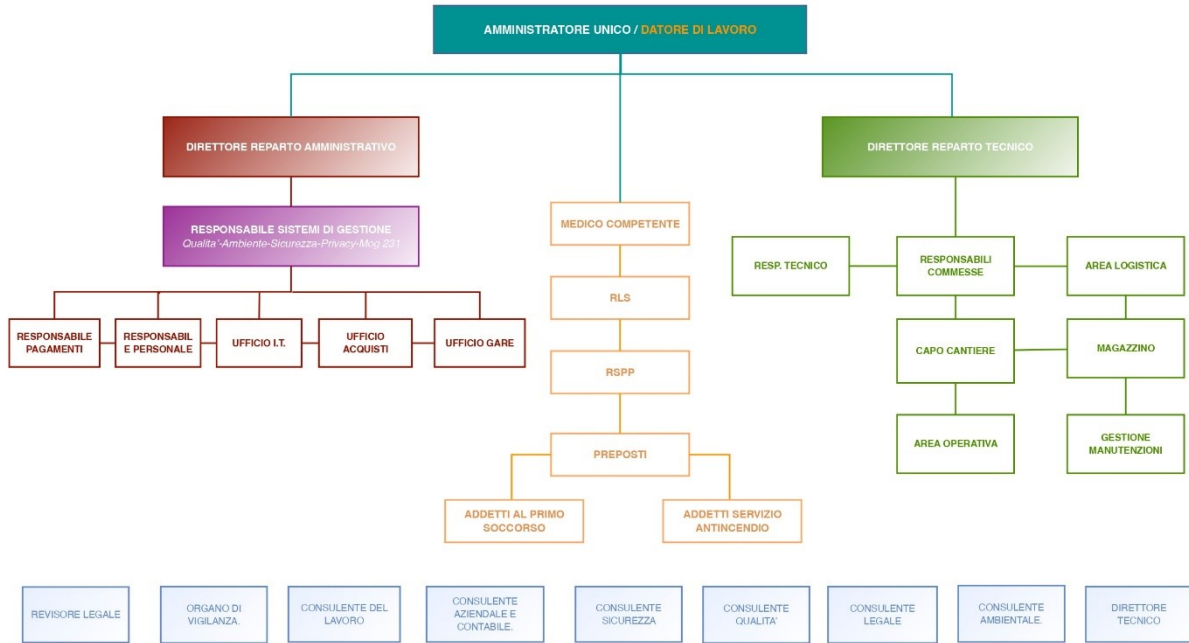


■ CONSULENTI ESTERNI ■ AREA AMMINISTRATIVA ■ AREA TECNICA ■ AREA SICUREZZA ■ SISTEMI DI GESTIONE



Rev. 1 del 14/12/2023

Organigramma



■ CONSULENTI ESTERNI ■ AREA AMMINISTRATIVA ■ AREA TECNICA ■ AREA SICUREZZA ■ SISTEMI DI GESTIONE