

GIP GRANDI APPALTI S.C.A.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

Revisione	Data	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 00	27/12/2023	Amministratore Unico	Adozione

INDICE

PARTE GENERALE.....	4
1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	5
1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....	5
1.3 FATTISPECIE DI REATO.....	6
1.5 APPARATO SANZIONATORIO.....	8
1.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ESIMENTE, CONTENUTI ED EFFICACE ATTUAZIONE.....	9
1.7 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	10
2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	11
2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ.....	11
2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA	11
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI GIP GRANDI APPALTI S.C.A.R.L.	12
2.4 IL CODICE ETICO.....	12
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GIP GRANDI APPALTI S.C.A.R.L.....	14
3.1 DESTINATARI	14
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO	14
3.3 FINALITÀ.....	16
3.4 IL PROCESSO CHE HA PORTATO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GIP GRANDI APPALTI S.C.A.R.L.	16
3.5 LE ATTIVITÀ AZIENDALI "SENSIBILI" DI GIP GRANDI APPALTI S.C.A.R.L.	18
4.L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI GIP GRANDI APPALTI S.C.A.R.L.	21
<i>4.1.1Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>22</i>
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (RESPONSABILE WHISTLEBLOWING).....	25
4.3.1 WHISTLEBLOWING	25
4.3.2 FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA:.....	27
4.3.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	28
4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	29
5.SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	29
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	29
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI.....	31
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	33
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO.....	34
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI RESPONSABILI DEGLI ILLECITI DI CUI ALL'ART. 21 CO. 1 DEL D.LGS. N. 24/23 IN AMBITO WHISTLEBLOWING ..	35
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	36
5.7 MISURE NEI CONFRONTI DELL'OdV.....	36
6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	36
6.1 PREMessa	36
6.2 DIPENDENTI	37

6.3	PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	37
7	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	38
4	PROTOCOLLI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO.....	143

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/01” o “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.), nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Nel seguito del presente documento, si userà alternativamente l’espressione “ente” o “società” per indicare genericamente il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il d.lgs. 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/01 la società può essere ritenuta “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualevolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di conseguire un beneficio alla Società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla Società ogniqualevolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’Ente, abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

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

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

Il d.lgs. 231/01 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

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

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

1.3 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, art. 25-septiesdecies, art. 25-duodevicies del d.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea, frode informatica ai danni dello Stato o di un ente pubblico, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis d.lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-ter d.lgs. 231/01);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25-bis d.lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria ed il commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del d.lgs. 231/01);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del d.lgs. 231/01);
- delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-quater.1 e dall'art. 25-quinquies d.lgs. 231/01);
- reati di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies d.lgs. 231/01);
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25-septies d.lgs. 231/01);

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies d.lgs. 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (richiamati dall'art. 25-octies.1 d.lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-novies d.lgs. 231/01);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-decies d.lgs. 231/01);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies del d.lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - quaterdecies, introdotto dalla L. n. 39 del 3/05/19);
- reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies, introdotto dalla L. n. 157 del 19/12/19 e dal D.lgs. n. 75/2020);
- contrabbando (art. sexiesdecies, introdotto dal D.lgs. n. 75/2020);
- delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (artt. 25 – septiesdecies e duodevices, introdotti dalla L. 9/3/22 n. 22).

1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte

della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. L'importo di una quota è stato fissato a livello normativo da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00 e viene in concreto determinato dal Giudice secondo le condizioni economiche e patrimoniali della Società.
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (fermo restando quanto previsto dall'art. 25, co. V - la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, c.d. "Spazzacorrotti" ha introdotto misure volte all'inasprimento delle sanzioni interdittive a carico degli enti per i reati di corruzione contro la P.A. - delitti di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità ed istigazione alla corruzione propria - differenziando il quantum sulla base del ruolo ricoperto dal soggetto che ha commesso il delitto: da un minimo di 4 anni ad un massimo di 7 anni nel caso di reati commessi da soggetti apicali; da un minimo di 2 anni ad un massimo di 4 anni, nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti alla loro vigilanza e controllo) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: esimente, contenuti ed efficace attuazione

Aspetto caratteristico del d.lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" mentre "è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il d.lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debbano:

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

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/01 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria (aggiornate, da ultimo, nel giugno 2021), entrambe approvate dal Ministero della Giustizia.

Tali Linee Guida forniscono:

- l'analisi del D.Lgs.231/2001 e delle relative fattispecie di reato fino ad oggi recepite;
- i requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza e le possibili ipotesi per l'individuazione di una struttura cui affidare i compiti previsti dal D.Lgs.231/2001;
- alcune raccomandazioni per la costruzione del Modello.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei modelli possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

1. codice di condotta;
2. sistema organizzativo;
3. procedure manuali ed informatiche;
4. poteri autorizzativi e di firma;
5. sistemi di controllo e gestione;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle responsabilità (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice di condotta e delle procedure previste dal modello.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Attività della Società

La Società GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l. – Consorzio Stabile viene costituita nel 2009 (di seguito anche “GIP GRANDI APPALTI” o “Società”) e le ditte Scotta S.r.l. e Scotta VDA S.r.l. nell’anno 2013 ne rilevano le quote di proprietà, rispettivamente al 68% e al 31%, nonché ne elevano il capitale sociale ad Euro 100.000. Viene così acquisito l’appalto dell’Ospedale della Misericordia di Grosseto dell’Azienda UsI n°9. Con l’acquisizione delle quote della GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l. – Consorzio Stabile, le Società Scotta S.r.l. e Scotta VDA S.r.l. intendono estendere al meglio la propria gamma di servizi offerti per la realizzazione di impianti idrotermosanitari ed elettrici complessi con contratti in global service, al fine di poter acquisire gli appalti pubblici e privati più importanti.

La GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l. – Consorzio Stabile unisce al meglio l’esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale delle ditte che la compongono, la Scotta S.r.l. e la Scotta VDA S.r.l. e si occupa principalmente di appalti di grande rilevanza, sia nel nord che nel centro Italia.

La GIP GRANDI APPALTI ha ottenuto l’attestazione di qualificazione all’esecuzione di lavori pubblici (SOA) e conseguito la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l. adotta un sistema di governance “tradizionale” che si caratterizza per la presenza:

- di due soci cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto;

- di un Amministratore Unico incaricato di gestire l'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, ad eccezione di quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'esclusiva competenza delle decisioni dei soci;

I poteri attribuiti agli Organi Societari sono definiti all'interno dello Statuto.

2.3 Gli strumenti di governance di GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l.

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata possono essere come di seguito riassunti.

Lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Il Codice Etico che esprime i principi etici e di deontologia della Società.

L'organigramma e le job description che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.

I contratti di servizio intercompany, che regolano formalmente le prestazioni di servizi fra le società del gruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

Il Contratto di Rete in virtù del quale Società del "Gruppo Scotta" si sono obbligate ad esercitare in comune una o più attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali allo scopo di accrescere la reciproca capacità innovativa e la competitività sul mercato ex art. 3 co. 4 *ter* D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con L. 9 aprile 2009, n. 33.

Un Sistema di Gestione per la Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015.

L'insieme degli strumenti di governance adottati da GIP GRANDI APPALTI (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengono formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. 231/01).

2.4 Il Codice Etico

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l.

Il Codice Etico, approvato dall'Amministratore Unico e reso noto a tutti i destinatari e ai terzi, esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GIP GRANDI APPALTI

S.c.a.r.l.

3.1 Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di “soggetti apicali” (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della società) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; ecc.), ancorché distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza (es. agenti con rappresentanza) a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), GIP GRANDI APPALTI richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al d.lgs. 231/01 e dei principi etici adottati dalla Società.

3.2 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- 1 Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.
- 2 Parti Speciali, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi “sensibili”, laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:
 - Parte Speciale A: “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;

- Parte Speciale B: “Reati Societari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale C: “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite, nonché autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*octies* e dell’art. 25 – *octies.1* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale D: “Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-bis del D.lgs. 231/2001;
- Parte Speciale E: “Delitti contro l’industria e il commercio”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-bis 1 del D.lgs. 231/2001
- Parte Speciale F: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-duodecies del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale G: “Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*septies* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale H: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-*bis* del D.lgs 231/2001 e “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” ai sensi dell’art. 25-*novies* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale I: “Reati Ambientali” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*undecies* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale L: “Delitti contro la personalità individuale”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*quinqies* del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale M: “Delitti di criminalità organizzata”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-*ter* del D.lgs. 231/2001 e “Reati transnazionali”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 10 della L. 146 del 16 marzo 2006;
- Parte Speciale N: “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-*decies* del D.lgs. 231/2001;
- Parte Speciale O: “Razzismo e xenofobia”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25 – *terdecies* del D.lgs. n. 231/01;
- Parte Speciale P: “Reati tributari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25 – *quinqiesdecies* del D.lgs. n. 231/01;
- Parte Speciale Q: “Delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” (art. 25 – *septiesdecies* e *duodevicies* del D.lgs. n. 231/01).

I delitti richiamati nelle parti speciali F), L) ed O) non sono al momento astrattamente ascrivibili dalla Società per assenza di dipendenti, ma sono stati considerati ugualmente in quanto potenzialmente commissibili dalle società consorziate e quindi eventualmente imputabili a titolo di concorso.

Inoltre, per i delitti di cui alla lettera Q), pur non sono concretamente applicabili alla Società, si è comunque ritenuto opportuno prevedere un flusso informativo periodico all'OdV ogniqualvolta la Società proceda all'acquisto di un'opera d'arte.

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1), i reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies, introdotto dalla L. n. 39 del 3/05/19), i reati di abuso di mercato (art. 25 – sexies), i reati di contrabbando (art. 25 – sexiesdecies), in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi.

Il Modello si completa quindi con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante:

- Mappatura delle attività sensibili;
- Risk assessment finalizzato alla valutazione del rischio 231, qui integralmente richiamato;
- Codice Etico;
- Sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del Modello;
- Procedure e regolamentazione interna in genere, quali strumenti di attuazione del Modello;
- Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 Finalità

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

3.4 Il Processo che ha portato alla definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo di GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l.

Stante quanto indicato al par. 3.3, la Società ha, quindi, avviato un progetto finalizzato alla definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili.

Successivamente sono stati identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Al termine di questa attività è stata definita una mappa preliminare dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l'attività di analisi, gestita attraverso interviste con i *key officer*.

Successivamente è stato analizzato e formalizzato, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle precedenti fasi, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001.

L'analisi è stata incentrata anche sulla rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

- 1 Esistenza di procedure formalizzate
- 2 Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi
- 3 Segregazione dei compiti
- 4 Esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate
- 5 Attività di monitoraggio al fine di consentire l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del

modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 ("to be").

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e le indicazioni contenute nei codici di comportamento predisposti da Confindustria, nonché adattato alla realtà aziendale.

3.5 Le attività aziendali "sensibili" di GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l.

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Si precisa che a seguito di evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società o di modifiche organizzative comunicate da GIP GRANDI APPALTI, dovranno essere aggiornati il Modello e le matrici di mappatura, inserendo le nuove attività sensibili curando anche che vengano adottati gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione della specifica attività sociale di GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l. e della valutazione espressa dal management aziendale sulla base dell'attività risk assessment, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Gip Grandi Appalti S.c.a.r.l.
Delitti contro la pubblica amministrazione	✓
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	✓
Reati societari	✓
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	N/A
Delitti contro la personalità individuale	✓
Abusi di mercato	N/A
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	N/A
Reati transnazionali	✓
Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	✓

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Gip Grandi Appalti S.c.a.r.l.
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	√
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	√
Delitti di criminalità organizzata	√
Delitti contro l'industria e il commercio	√
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	√
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	√
Delitti contro l'ambiente	√
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	√
Reati di razzismo e xenofobia	√
Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	N/A
Reati tributari	√
Contrabbando	N/A
Delitti contro il patrimonio culturale ed il riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	N/A (flusso informativo all'OdV)

Nella seguente tabella vengono identificati i processi e le attività aziendali "sensibili"

Attività sensibili
Attività di partecipazione a gare per l'affidamento di servizi
Gestione dei rapporti intercompany
Gestione dei rapporti commerciali con soggetti privati
Accordi, convenzioni, joint venture e partnership con terze parti
Selezione e contrattualizzazione rapporti con fornitori di beni, lavori e servizi
Gestione tecnica ed amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori
Selezione e gestione consulenze
Selezione, assunzione e gestione del personale
Gestione di rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza

Attività sensibili
Gestione dei beni strumentali/utilità aziendali
Tenuta della contabilità e formazione del bilancio e delle relazioni infrannuali
Gestione della fatturazione attiva, del credito e degli incassi
Gestione dei flussi finanziari-pagamenti
Gestione degli aspetti fiscali, tributati e contributivi
Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie
Gestione dei rapporti con i Soci
Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi societari
Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali
Gestione delle visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione
Gestione di sponsorizzazioni, eventi, omaggi e liberalità
Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze e concessioni per l'esercizio delle attività aziendali
Gestione delle erogazioni, dei contributi (anche formativi) e delle sovvenzioni pubbliche
Accesso a siti internet e software della PA (ad. es. siti ANAC, INPS etc.)
Gestione Postazioni Lavoro
Gestione infrastrutture
Profilazione utenze
Gestione della documentazione in formato digitale
Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali
Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
Attuazione di adeguate attività di monitoraggio, verifica e ispezione al fine di assicurare l'efficacia del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi
Gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso
Gestione degli appalti
Procedure ed istruzioni operative per il controllo di rischi particolari
Attività di sorveglianza sanitaria
Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori

Attività sensibili
Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili
Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
Procedure e istruzioni operative per il controllo di rischi particolari
Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività
Gestione della compliance ambientale
Gestione sedi
Gestione dei rifiuti

4.L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'organismo di vigilanza di GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l.

In base alle previsioni del d.lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità prevista dal d.lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso possa essere rimosso o penalizzato in conseguenza dell'espletamento dei compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il d.lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione monocratica del proprio Organismo di Vigilanza e conferito incarico ad un avvocato penalista esterno. Tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con determina dell'Amministratore Unico o delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte dell'Organo Amministrativo e comunque non oltre la durata in carica dell'organo stesso. Il componente/i è sempre rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina del componente/i dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nella prima seduta utile dell'Organo Amministrativo.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, l'Organo Amministrativo provvede alla loro sostituzione con propria delibera.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall'Organo Amministrativo.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione

con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/01 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine l'Organo Amministrativo assegna, ogni anno, un fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate all'Organo Amministrativo.

L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Organo Amministrativo di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita determina dell'Organo Amministrativo e sentiti i Soci.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa redazione della relazione informativa annuale all'Organo Amministrativo sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.4;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà comunque disporre – sentito il parere dei Soci – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il d.lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali – che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo - per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- effettuare, direttamente o indirettamente, verifiche mirate su specifiche attività a rischio;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/01;
- verificare con le funzioni aziendali di riferimento l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) accertandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;

- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle funzioni interessate, all'Organo Amministrativo della Società, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, l'Organo Amministrativo;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni.

Il componente/i dell'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (Responsabile Whistleblowing)

4.3.1 Whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza (Responsabile Whistleblowing)- deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01 e del d.lgs. n. 24/2023 in materia di *whistleblowing*.

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni"). Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: 1) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01; 2) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; 3) violazioni del Modello 231 e comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Canali di segnalazione:

Le segnalazioni di cui sopra devono essere inviate all'OdV (Responsabile Whistleblowing) attraverso uno dei seguenti canali:

- 1) segnalazione scritta: indirizzata a mezzo di lettera raccomandata (A/R) all'Organismo di Vigilanza, al seguente indirizzo:

AVVOCATO PAOLA CLARETTA ASSANDRI
C/O STUDIO AGC AVVOCATI
PIAZZA CARLO EMANUELE II N. 13, TORINO (TO) – C.A.P. 10123

Istruzioni operative per effettuare la segnalazione: utilizzare due buste chiuse ed inserire nella prima, i dati identificativi del segnalante (unitamente alla fotocopia del documento d'identità) e l'indicazione del recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti; nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono, poi, essere inserite in una terza busta che riporti, all'esterno, la seguente dicitura: "Riservata al Gestore Whistleblowing". Quest'ultimo deve: a) garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto delle buste; b) procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza dei soggetti tutelati dalla normativa vigente;

- 2) segnalazione orale, contattando l'avv. Paola Claretta Assandri al numero: 011-533234 (dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle 19:00). Al momento della ricezione della segnalazione, il Gestore documenta la medesima mediante resoconto dettagliato ed il relativo contenuto viene controfirmato dal Segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Il Gestore deve: a) garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante; b) procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza dei soggetti tutelati;
- 3) incontro diretto e riservato con il Gestore del canale di segnalazione interna, contattando l'avv. Paola Claretta Assandri al numero: 011-533234 (dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle 19:00). La segnalazione viene acquisita mediante incontro diretto da parte del Gestore. L'incontro avviene entro il termine di 15 giorni dalla richiesta, in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante. Il Gestore procede a stilare un verbale che viene sottoscritto da entrambi al termine dell'incontro o, in alternativa, a stilarlo successivamente e ad inviarlo, entro sette giorni dall'incontro, al Segnalante tramite e-mail all'indirizzo non aziendale da quest'ultimo comunicato in modo da poterne verificare, rettificare e confermare il contenuto.

I canali di segnalazione di cui sopra sono pubblicati sul sito internet della Società.

L'OdV (Responsabile Whistleblowing) valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti (ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione) nel rispetto della Procedura Whistleblowing adottata dalla Società.

Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata, costituisce violazione del Modello ed è pertanto sanzionabile.

Divieto di ritorsione:

Sono vietati atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal D.lgs. n. 24/23 ed indicati nella Procedura Whistleblowing adottata dalla Società.

Eventuali violazioni di tale divieto comportano l'applicazione delle misure previste nel Sistema Disciplinare del Modello 231.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono indicate di seguito talune fattispecie che costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

4.3.2 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza:

Oltre alle segnalazioni whistleblowing di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/01 che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati previsti dal d.lgs. 231/01;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate in ambito d.lgs.231/2001 ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato presupposto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati dagli Enti competenti (ad esempio: INAIL, GdF, INPS, NAS, ASL/ATS etc) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi quando la controparte sia un Ente o un Soggetto Pubblico e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le comunicazioni inerenti alle modifiche organizzative e societarie;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del d.lgs. 231/01;

Le ulteriori tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV, sono stabilite, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'OdV stesso.

L'Organo Amministrativo dovrà dare informazione all'Organismo di Vigilanza in merito a qualsiasi determina avente ad oggetto tematiche connesse al D.Lgs.231/2001.

I flussi informativi di cui al presente paragrafo devono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza attraverso la seguente casella di posta elettronica dedicata:

odvgip@grandiappalti.it

4.3.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di cinque anni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.

Il componente/i uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare all'Organo Amministrativo;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello – anche senza presunta commissione di reati -, una comunicazione da presentare all'Organo Amministrativo;
- al verificarsi di atti di corruzione, una comunicazione da presentare all'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione all'Organo Amministrativo, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, l'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico, nel rispetto della Procedura Whistleblowing adottata dalla Società;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

5.SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di condotta imposte dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di un sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il

comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'Autorità Giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

Il sistema sanzionatorio è ispirato ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione applicata alla carica ricoperta dal responsabile dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta in termini di esposizione al rischio della Società;
- legalità: il sistema non può prescindere dal rispetto della legislazione vigente, in particolare dall'art. 2106 del Codice Civile (Sanzioni disciplinari), oltre che dai principi di tipicità e specificità;
- forma scritta e pubblicità;
- contestazione dell'illecito e contraddittorio con l'interessato.

La Società provvede a diffondere le presenti previsioni sanzionatorie con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le eventuali misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore – a cui è garantita ogni possibilità di difesa anche richiedendo acquisizione/produzione di documenti ed audizioni di testimoni - solo dopo avergli esposto per iscritto e compiutamente gli esiti degli accertamenti, contestato in maniera chiara e precisa le asserite violazioni e verificato il contenuto della sua difesa.

Si precisa che per violazione / inosservanza del Modello, si intende:

- la violazione dei principi espressi dal Codice Etico che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la violazione di quanto previsto dal Modello organizzativo e dalla normativa aziendale interna cui lo stesso rinvia;
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nell'azienda. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione totale o parziale o l'invio non veritiero di documenti, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV ovvero previste dal Modello o dalla normativa aziendale interna;
- la mancata partecipazione ai corsi di formazione in materia di D.Lgs. n. 231/2001;
- la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello;
- la violazione di qualsiasi normativa interna e di legge di riferimento ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- la commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/01;
- ogni inadempimento tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società;
- ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, co. 2 - *bis* del D.lgs. 231/01, le condotte illecite di cui all'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023 (c.d. "Decreto *Whistleblowing*");
- con riferimento ai soggetti in posizione apicale, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7 c. 1 d.lgs. 231/2001 ovvero il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;

- con riferimento all'Organo Amministrativo, la "non curanza" delle proposte di aggiornamento del Modello, avanzate dall'OdV; per "non curanza" si intende la mancata trattazione della informativa sull'aggiornamento entro i tre mesi successivi alla segnalazione stessa.

Ai soli fini delle violazioni rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001 si intende per:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- violazione grave /mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico e nella normativa aziendale interna, tra cui gli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico e nella normativa aziendale interna, tra cui gli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/2001 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione dell'irregolarità (lieve, grave o gravissima) dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (ad es. l'aver realizzato la violazione mediante azione o omissione, mediante unica condotta o con condotte reiterate);
- il grado di prossimità con il reato presupposto (se trattasi cioè di violazione formale o comportamento tale da esporre l'ente al rischio di applicazione di sanzioni o misure cautelari);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- l'eventuale recidiva nella commissione degli illeciti disciplinari;
- posizione del soggetto rispetto all'ente (se interno o esterno e, in tal caso, se in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione) e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- effetto che l'illecito ha prodotto sul rapporto fiduciario con la Società;
- il comportamento antecedente o successivo alla violazione (ad es. l'essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- livello di responsabilità/ autonomia altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare (se ad esempio si tratta di violazione conseguente a decisione ponderata, da assumere in tempi rapidi, o in condizione di urgenza, previa consultazione o meno di altri).

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l. degli obblighi previsti dall'art.

2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di GIP GRANDI APPALTI S.c.r.l. costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata al Contratto Collettivo di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di GIP GRANDI APPALTI in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i lavoratori, tali provvedimenti sono i seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/01 e/o la violazione dei principi e delle disposizioni dallo stesso richiamati.

In particolare si applicano i seguenti provvedimenti:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adottati, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti: l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società; il mancato rispetto delle regole generali di comportamento; il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

- Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente 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 D. Lgs. 231/2001,

dovendosi ravvisare in tale comportamento “un’infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro”;

- Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell’espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell’Azienda di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare un comportamento che “provochi all’azienda grave nocumento morale o materiale” nonché da costituire un “azione che costituisce delitto a termine di legge”.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa da parte della funzione preposta un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l’addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all’eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza della Società.

Le sanzioni e l’eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l’azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare, inclusa la sua concreta applicazione, viene continuamente monitorato dall’Area Risorse Umane con il supporto, qualora necessario, dell’Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l’introduzione delle nuove disposizioni. Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all’Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti, qualsiasi inosservanza del Modello da parte dei Dirigenti, così come da parte dell’Amministratore Unico, dipendenti, configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

A titolo esemplificativo costituiscono infrazioni la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale di rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001, la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate; l’inadempimento degli obblighi di segnalazione e informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza; la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, nei confronti dei Dirigenti sono previste le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri lieve irregolarità;
- il rimprovero scritto, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, nel caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Società;
- licenziamento per giustificato motivo, nel caso di notevole inadempimento di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico che determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa;
- licenziamento per giusta causa, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Relativamente alle modalità di gestione delle contestazioni inerenti al comportamento ovvero all'operato dei Dirigenti, valgono le medesime disposizioni descritte al riguardo nel precedente paragrafo con riferimento ai lavoratori subordinati, salvo il caso in cui il dirigente ricopra la carica di amministratore, prevalendo in tale ipotesi il procedimento previsto per gli amministratori di cui al paragrafo che segue.

Le sanzioni previste dalla Società per i propri dirigenti nel caso di violazioni del Modello costituiscono un sistema distinto e autonomo rispetto alle sanzioni previste dalla normativa vigente. Pertanto, il dirigente all'atto della nomina si impegna contrattualmente a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite ("sanzioni convenzionali"). L'approvazione del presente Modello da parte dei dirigenti equivale all'obbligo di rispetto del medesimo in ogni sua parte, comprese le misure sanzionatorie ivi richiamate e previste.

5.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

In ossequio all'art. 6, comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001 – a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità sanzionatoria) applicabili all'Organo Amministrativo della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- multa, da un minimo di €/euro 1.000,00 ad un massimo di €/euro 10.000,00 da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della Società;
- la revoca dalla carica.

L'OdV, accertata la violazione del MOGC (da intendersi comprensivo del Codice Etico) da parte dell'Organo Amministrativo, ne dà comunicazione tramite relazione scritta ai Soci.

La relazione dell'OdV contiene:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione astrattamente irrogabile rispetto ai fatti in contestazione, una volta accertati.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure disciplinari suindicate.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri dell'organo amministrativo:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il d.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Con l'adozione del Modello l'Amministratore Unico ha preso definitivo atto e piena contezza anche del sistema sanzionatorio di cui è destinatario ai fini del D.lgs. n. 231/01.

5.5 Misure nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui all'art. 21 co. 1 del D.lgs. n. 24/23 in ambito Whistleblowing

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, co. 2 - *bis* del D.lgs. 231/01 e dall'art. 21 co. 1 del D.lgs. n. 24/23 (c.d. "Decreto *Whistleblowing*"), si applicano le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi precedenti (con riferimento ai lavoratori subordinati, dirigenti, amministratori) nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui all'art. 21 co. 1 D.lgs. n. 24/2023.

Si riportano, nel seguito, le condotte sanzionabili:

- condotte di ritorsione o di ostacolo (o tentato ostacolo) alla segnalazione;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 24/23;

- omissioni di cui all'art. 21 co. 1 lett. b) del D.lgs. n. 24/23: mancata istituzione di canali di segnalazione, omessa adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, adozione di procedure non conformi alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del D.lgs. n. 24/23, omessa verifica ed analisi delle violazioni ricevute;
- ai sensi dell'art. 21 co. 1 lett. c), quando è accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i suddetti reati.

I provvedimenti disciplinari devono essere applicati in relazione alla gravità e frequenza della condotta ed al grado del dolo o della colpa.

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione - da parte di *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

5.7 Misure nei confronti dell'OdV

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. paragrafo 4).

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

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

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

La Società garantisce, per mezzo della funzione competente per la formazione, l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai Dirigenti e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. Le attività formative sono convocate dalla funzione competente per la formazione e hanno carattere di obbligatorietà. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

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

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

6.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I partner commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Società, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici ed alle linee di condotta adottati da GIP GRANDI APPALTI S.c.a.r.l.

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

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

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

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore Unico può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'OdV che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso Organo Amministrativo affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.