



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**
(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

Parte Generale

APPROVATO CON VERBALE DI ASSEMBLEA IN DATA 25/10/2022

RIFERIMENTI DI REVISIONE

COD

Rev: n. 1

Data rev. 26/9/2022

CONTROLLO DEL DOCUMENTO

Approvato da: *Amministratore Unico*

Firma:

Sommario

DEFINIZIONI.....	4
PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	5
1.2. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6
1.3. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI	7
1.4. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	7
2 SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO	8
2.1. Principi di controllo in materia di deleghe e procure	12
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.Lgs. 231/2001 DA PARTE DI I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl.....	12
3.1. La funzione del Modello e i principi ispiratori.....	12
3.2. Finalità del Modello	13
3.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	13
3.3.1 ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO	14
3.3.2 DESTINATARI DEL MODELLO.....	14
3.3.3 La Formazione ed Informazione del Modello 231/01	14
3.3.4 Piano di informazione interna	14
3.3.5 Piano di informazione esterna	15
3.3.6 Piano di formazione	15
3.4 Rating di legalità rilevanza del Modello Organizzativo, adottato ai sensi della D.lgs. 231/01.....	15
3.5. Approvazione del Modello.....	16
3.6. Aggiornamento del Modello	16
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	17
4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	17
4.2. Individuazione e nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza	17
4.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione	17
4.4. I requisiti dei singoli membri - I casi di ineleggibilità e decadenza	18
4.10. Whistleblowing Policy.....	21
4.10.1. Fonte normativa e natura dell'istituto	21
4.10.2. Scopo e finalità della procedura	22
4.10.3. Oggetto della segnalazione	22
4.10.4. Contenuto della segnalazione.....	22
4.10.5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio	23
4.10.6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	23
4.10.7. Forme di tutela del whistleblower	23
4.10.8. Responsabilità del whistleblower.....	24

4.11. Obbligo di riservatezza	24
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	24
5.1. Profili generali	24
5.2. I soggetti destinatari.....	25
5.3. Le condotte rilevanti ed i criteri di applicazione delle sanzioni.....	25
5.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati.....	26
5.5. Misure nei confronti di terzi destinatari	27
5.6. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	27
5.7. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.....	27
5.8. Nei confronti dell'Amministratore unico.....	27
5.8.1. Segue: nei confronti dei dipendenti	28
5.8.2. Segue: nei confronti dei terzi destinatari	28

DEFINIZIONI

Nel presente Modello, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **"AD"**: Amministratore Delegato.
- **"Attività sensibile"**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre gli operatori della Società al rischio di commissione di un Reato presupposto di responsabilità dell'Ente ex D.Lgs. 231/2001.
- **"Codice Etico"**: il documento di business conduct, quale esplicazione della politica societaria in tema di etica degli affari, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **"D. Lgs. 231/2001" o "Decreto"**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **"Destinatari"**: organi societari (amministratori e sindaci), dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai e tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato), mandatarî, procuratori, outsourcer e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari
- **"Linee Guida Confindustria"**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 in seguito revisionate il 31 marzo 2008 e da ultimo aggiornate al mese di marzo 2014, nella versione approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, a seguito del procedimento di controllo attivato ex art. 5 e ss. D.M. 26 giugno 2003 n. 201, che sono state considerate ai fini della **predisposizione ed adozione del presente Modello**
- **"Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" o "Modello"**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i reati e, pertanto, adottato dalla I.G.C., ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del personale apicale o del personale sottoposto a altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
"Organismo di Vigilanza" od "O.d.V.": l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **"RPCT"** : Responsabile per la prevenzione Corruzione e Trasparenza.
- **"P.A."**: la pubblica amministrazione dello Stato Italiano, gli Stati membri dell'Unione Europea, gli enti pubblici dell'Unione Europea e l'Unione Europea stessa, gli Stati esteri e gli enti internazionali di rilievo pubblicistico.
- **"Partner"**: soggetti con cui la I.G.C. entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari e, più precisamente, soggetti aventi o meno una propria autonomia giuridica, anche appartenenti al Gruppo. In quanto tale, il partner è un Destinatario.
- **Personale apicale"**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società; in particolare, l'amministratore unico, i dirigenti, i direttori generali, gli eventuali institori, i procuratori.
- **"Personale sottoposto ad altrui direzione"**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale apicale

- **“Reati” o il “Reato”:** l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (come eventualmente modificato e integrato in futuro).
- **“Sistema Disciplinare”:** l’insieme delle misure sanzionatorie e disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 si compone di una serie articolata di documenti che sono da considerare come un corpo unico composto di più sezioni “mobili”. Il manuale è suddiviso in una parte “generale”, una parte “speciale” e una serie di allegati. Tale suddivisione risponde all’esigenza di un più efficiente futuro aggiornamento, posto che i vari documenti sono aggiornabili separatamente, ciascuno contraddistinto da un codice e da una data di edizione che consentirà di mantenerne traccia e di salvaguardare la riservatezza di alcune sezioni (es. le fattispecie di attività sensibili al rischio di reato che saranno dettagliate nella Parte Speciale del documento).

La Parte Generale del Modello di seguito formalizzata, si compone delle seguenti sezioni: a) riferimenti normativi, b) organizzazione aziendale interna; c) obiettivi del Modello 231 e criteri seguiti per la sua redazione; d) armonizzazione del Modello 231 con il Codice Etico; e) istituzione dell’Organismo di Vigilanza, descrizione dei suoi tratti costitutivi e dei relativi compiti; f) criteri di formazione del personale sui protocolli comportamentali da esso prescritti.

La Parte Speciale del Modello – formalizzata in un documento separato rispetto alla presente Parte Generale - descrive le attività sensibili, ossia le attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato ai sensi del suddetto Decreto, unitamente ai principi generali di comportamento e le attività di prevenzione alla commissione dei reati individuati quali reati a rischio per I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl.

- il **“Codice etico”**, il quale sulla base delle peculiarità di I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl e delle Linee guida, definisce i comportamenti etico-sociali che ciascun destinatario deve osservare nello svolgimento delle proprie attività aziendali. Lo stesso Codice è considerato parte integrante e sostanziale del presente Modello ed è stato approvato e ratificato dall’Amministratore unico del C.d.A. di I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 introduce in Italia la responsabilità diretta degli enti, in sede penale, per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da:

- **soggetti in posizione apicale [art. 5 lett. a) del decreto]:** 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 dello stesso;
- **soggetti in posizione subordinata [art. 5 lett. b) del decreto]:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Rientrano in quest’ultima categoria non solo i soggetti legati alla Società da un vincolo organico, ma anche coloro che, pur non essendo sottoposti a un vero e proprio potere di direzione in forza di un rapporto di subordinazione gerarchica o funzionale, appaiono comunque assoggettati all’esercizio di un potere di vigilanza da parte dei soggetti apicali (ad es. consulenti di direzione).

La responsabilità amministrativa è ravvisabile se il reato è posto in essere nell’interesse o a vantaggio dell’ente (art. 5, comma 1) e si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato. Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare parallelamente, tanto la responsabilità

delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato, quanto la responsabilità dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso. In proposito, va osservato che il Decreto chiama l'ente a rispondere del fatto illecito a prescindere dalla concreta puntualità dell'autore del reato, che potrebbe non essere individuato o non essere imputabile, ovvero beneficiare di specifiche cause estintive del reato o della pena (ad es. prescrizione o indulto), senza che tali eventi abbiano effetto anche sul procedimento a carico dell'Ente.

Per questo motivo, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'Azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo orientato alla prevenzione dei reati (c.d. **“colpa in organizzazione”**): in altri termini, sia che il reato scaturisca da una generale politica aziendale di tolleranza verso condotte illecite, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano delle attività aziendali, la rimproverabilità “penale” dell'Ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza: in particolare, nel non aver adottato un proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo del rischio reato, che sia verificabile - nella sua idoneità ed efficacia prevenzionale - dal giudice chiamato a pronunciarsi sulle responsabilità penali delle persone fisiche e su quella - conseguente alle prime - della persona giuridica che dal reato abbiano tratto beneficio. La condizione che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità dell'Ente nel caso in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale e, quindi, il reo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.2. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Le ipotesi di reato che - se commessi nell'ambito dell'organizzazione - assumono rilievo, ai fini della disciplina in esame (elencati agli artt. 24 e ss. del decreto), possono essere suddivisi nelle seguenti macro-categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Reati informatici (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- Reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies);
- Reati di intralcio alla giustizia (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25 - undecies);
- Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - duodecies).
- Reati commessi a livello transnazionale;
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020

L'art. 26 del Decreto prevede, anche, l'ipotesi che i delitti sopra indicati possano essere commessi nelle forme del tentativo¹. In questo caso, le sanzioni interdittive - di cui al paragrafo seguente - sono ridotte (in termini di tempo) da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni a carico delle società o degli enti, nel caso in cui gli stessi, tramite i loro presidi di prevenzione, abbiano

¹ Ai sensi dell'art. 56 cod. pen., risponde di delitto tentato chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica

impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o colleganza tra l'ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e/o per suo conto.

1.3. L'IMPIANTO SANZIONATORIO PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI

L'impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietando e/o limitando l'esercizio delle attività nel cui ambito il reato risulti commesso. In particolare l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

a. pecuniarie: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.;

b. interdittive: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea², nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale
- revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Preme inoltre evidenziare che le misure interdittive sono applicabili anche in sede cautelare – ossia prima della definizione del giudizio di merito a carico dell'Ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.

Inoltre sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

- a. **la confisca** del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazioni e diretta a evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del reato;
- b. **la pubblicazione** della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

1.4. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la Società o l'Ente che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato occorso, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi. Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare:

- a. di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza del Modello da parte dei destinatari, attraverso apposito Organismo di Vigilanza.

Il decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, il Modello di Organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;

² L'art. 13 comma 2 del decreto prevede che le sanzioni interdittive abbiano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni

- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad
- impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazioni nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, il profilo dell'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7, comma 3):

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

L'Ente non sarà, quindi, assoggettato alla sanzione qualora abbia adottato misure organizzative dirette a evitare la realizzazione del reato che siano:

- *idonee*, e cioè dirette a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- *efficaci*, CUI è proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

La IGC Impresa Generale Costruzioni srl dà seguito alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. n. 231/2001, dotandosi di un proprio Modello, i cui tratti generali sono descritti in questo documento, idoneo allo scopo di prevenire i reati.

2 SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO

La I.G.C. Impresa Generale Costruzioni è nata il 31/05/2021, ha sede legale a Milano in via Giuseppe Mengoni n. 4, opera nel settore delle costruzioni di edifici residenziali e non residenziali (clienti privati e committenti pubblici). La società fa parte del Consorzio Stabile Leukos.

La società ha come oggetto sociale: l'impresa potrà partecipare alle procedure di affidamento dei lavori, servizi e forniture e potrà gestire le commesse garantendo il coordinamento di tutte le attività necessarie (progettazione ed esecuzione).

Ai fini di cui sopra, l'impresa potrà, organizzare mezzi, strutture e servizi per le seguenti attività:

- studi e servizi di fattibilità, analisi tecnico-economiche, indagini di mercato, elaborazione di piani finanziari, studi di costo, ricerca di fonti di finanziamento, consulenze tecniche, programmi digitali di calcolo specifico;
- elaborazione della progettazione di base, di processo, di dettaglio ed esecutiva, attività di project management, assistenza agli approvvigionamenti ed ai montaggi degli impianti, direzione lavori;
- prove-collaudi, misurazioni, accertamenti ed ispezioni delle apparecchiature e degli impianti in costruzione, assistenza per l'avviamento e la messa in esercizio degli impianti realizzati;
- corsi per la formazione del personale da impiegare presso gli impianti realizzati;
- tutti i servizi e le attività connesse e strumentali all'ingegneria ed all'architettura, ivi compresa l'attività relativa alla sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione, nonché servizi di restauro, di geologia e rilievo topografico ed architettonico.

Il tutto fermo restando che l'incarico relativo allo svolgimento di attività di progettazione e di consulenza e di ogni altra attività riservata dalla legge alle professioni protette, deve considerarsi meramente strumentale all'oggetto sociale e dovrà essere espletata perciò, nei limiti normativi vigenti, esclusivamente dalle società/professionisti nominativamente indicati, iscritti in appositi albi previsti dai vigenti ordinamenti professionali.

Tutte le suddette attività verranno svolte nei limiti ed in conformità alla normativa vigente, previo ottenimento di tutte le eventuali autorizzazioni e/o iscrizioni negli appositi albi e/o elenchi richieste dalla legge e dai relativi regolamenti che disciplinano i suddetti settori di attività. Lo svolgimento effettivo delle suddette attività potrà essere eseguito dalla società solo quando siano stati soddisfatti tutti i requisiti di competenza tecnica ed onorabilità richiesti dalle vigenti leggi per l'esercizio concreto delle attività stesse e potrà essere svolto esclusivamente entro i limiti e nell'osservanza delle normative regionali esistenti nell'ambito territoriale in cui la società, di volta, in volta, si trovi ad operare e fermo restando che eventuali attività protette saranno svolte dai singoli professionisti a ciò abilitati. In relazione a tale oggetto e, quindi, con carattere meramente funzionale e, per ciò, assolutamente non in via prevalente, l'impresa potrà esercitare tutte quelle altre attività immobiliari, mobiliari, commerciali e finanziarie (senza rivolgersi al pubblico e nel rispetto dei divieti inderogabili in materia), ritenute utili per il raggiungimento dello scopo sociale. L'impresa potrà svolgere fornitura di servizi software, servizi integrati per analisi, riqualificazione, salvaguardia, sistemazione e organizzazione del territorio e dei patrimoni immobiliari, anche per conto terzi; nonché anche dell'attività di lavori edili, l'attività di installazione e manutenzione di impianti elettrici, elettronici, riscaldamento e climatizzazione, idrosanitari, a gas, ascensori e montacarichi, antincendio, servizi di pulizia, disinfezione, disinfezione, derattizzazione e sanificazione, manutenzione arredo verde, servizi di facchinaggio (ex d.m. 221/2003). L'impresa, al solo scopo del conseguimento dell'oggetto sociale e sempre che si tratti di operazioni per le quali la stessa abbia i requisiti di legge, può compiere tutto quanto occorrente a tal fine e così tra l'altro:

- compiere operazioni commerciali, industriali, ipotecarie, immobiliari, compresi l'acquisto e l'alienazione a titolo oneroso di beni mobili, anche registrati, beni immobili e diritti su tutti tali beni; - concedere fidejussioni, avalli e garanzie reali a favore di terzi;
- richiedere qualsiasi forma di finanziamento ad istituti di credito, banche, società e privati all'uopo concedendo le opportune garanzie mobiliari ed immobiliari, reali e personali;
- avvalersi di qualsiasi tipo di agevolazione e contribuzione previsto per le attività che costituiscono l'oggetto sociale;
- assumere partecipazioni in società e in genere in altre imprese nei limiti e con le modalità previsti dall'art. 2361 codice civile;
- partecipare a gare ed appalti;
- partecipare a consorzi e raggruppamenti di imprese.

L'impresa si propone di operare nel settore dei contratti dei lavori, servizi, forniture, e quindi di partecipare alle procedure sia ristrette che aperte preordinate all'affidamento ed esecuzione dei lavori, servizi e forniture e dei relativi sistemi di realizzazione di cui agli artt. 53,54,55, e ss. del dlgs.163/06 e successive modifiche e integrazioni, nonché di quanto a tanto direttamente ed indirettamente correlato e strumentale allo scopo sopraindicato e precisamente lo svolgimento, ad indicazione ma non ad esaurimento:

- lavori di demolizione;
- lavori di escavazione e di movimento delle terre;
- lavori di trivellazione e di perforazione;
- lavori di sistemazione paesaggistica e di arredo urbano;
- lavori di giardinaggio e verde;
- lavori edili di costruzione di opere di fondazione siano correnti che speciali, siano sotto suolo che sopra suolo;
- lavori edili di costruzione di opere d'arte nel sottosuolo;
- lavori edili di costruzione di edifici civili siano correnti, speciali o monumentali e relative opere connesse ed accessorie, siano essi in legno, in muratura, in cemento armato normale e precompresso, in carpenteria metallica, realizzati in opera, a piè d'opera, realizzati fuori opera e montati in opera, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori stradali di costruzione stradale e di autostrade e relative opere d'arte minori o maggiori, pavimentazioni rigide e flessibili, manufatti per la sicurezza attiva e passiva, segnaletica fissa e mobile, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;

- lavori ferroviari di costruzione di linee ferroviarie, metropolitane e tranviarie e relative opere d'arte minori o maggiori, l'armamento, il segnalamento, l'automazione, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori aereo portuali di costruzione di piste e di attrezzature di servizio e relative opere d'arte minori o maggiori, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori idraulici di captazione, di sollevamento, di trasporto, di potabilizzazione e distribuzione di acque per uso potabile, irriguo ed industriale, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori idraulici di captazione, di sollevamento, di trasporto e di depurazione di acque reflue sia derivanti uso civile che da uso industriale, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori idraulici di costruzione di opere di difesa dei litorali, di porti, moli, bacini, dighe, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori di consolidamento e di contenimento dei terreni siano in sotto suolo che in sopra suolo;
- lavori di consolidamento di edifici siano essi in legno, in muratura, in cemento armato normale o precompresso, in carpenteria metallica;
- lavori di consolidamento di manufatti stradali, ferroviari, portuali ed aereo portuali, siano essi in legno, in muratura, in cemento armato normale o precompresso, in carpenteria metallica;
- lavori edili di restauro e di conservazione di edifici storici e monumentali o di altri beni sottoposti a tutela ambientale, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori archeologici di scavo e di restauro, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori di bonifica idraulica delle terre, siano sotto suolo che sopra suolo;
- lavori idraulici di bonifica, di difesa e di sistemazione, sia di coste che di rive, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori marittimi di difesa dei litorali, di costruzione di porti, moli e bacini, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori marittimi di dragaggio e di pulizia di fondali e di acque portuali o costiere, nonché delle relative opere connesse ed accessorie;
- lavori impiantistici per la captazione, la pressurizzazione, il trasporto, lo stoccaggio, la decompressione e la distribuzione di fluidi, in forma liquida, aeriforme o gassosa, per uso civile, sanitario ed industriale;
- lavori impiantistici per la produzione e distribuzione di fluidi, allo stato liquido, aeriforme o gassoso, per il riscaldamento, il raffreddamento e la ventilazione, sia per uso civile che sanitario che industriale;
- lavori impiantistici per la produzione, pressurizzazione, distribuzione di fluidi e polveri antincendio sia per uso civile che industriale;
- lavori impiantistici per la produzione, da fonti convenzionali, termiche, nucleari o alternative, la trasformazione, la distribuzione e l'utilizzo di energia elettrica sia per uso civile che sanitario che industriale;
- lavori impiantistici per la produzione e distribuzione ed il ricevimento di segnali, la trasmissione di voce, di immagini e di dati, sia in via cavo che via etere, sia per uso civile che industriale;
- lavori impiantistici per la protezione, la captazione e la dispersione di scariche atmosferiche per uso civile che industriale;
- lavori meccanici e/o elettromeccanici per la produzione di impianti di sollevamento e di trasporto di cose e di persone;
- lavori di bonifica ambientale delle terre, siano sotto suolo che sopra suolo;
- lavori di bonifica di discariche, siano sotto suolo che sopra suolo;
- lavori di impermeabilizzazione delle terre, siano sotto suolo che sopra suolo;
- lavori speciali per la raccolta, lo stoccaggio, il trattamento e la trasformazione di cascami di lavorazione di prodotti civili ed industriali;
- lavori speciali per la raccolta, lo stoccaggio, il trattamento di materiali contenenti cemento-amianto, o altri agenti contaminanti, speciali o nocivi;
- lavori di recupero e conservazione dell'ambiente;
- lavori edili di muratura o di tramezzatura, di pitturazione e verniciatura, di pavimentazione in legno, in materiali lapidei, in materiali ceramici, in materiali plastici, di rivestimento in legno, in materiali

lapidei, in materiali ceramici, in materiali plastici, di coibentazione, di isolamento acustico e di impermeabilizzazione, di falegnameria e di ebanisteria, di carpenteria, di carpenteria metallica e di lattoneria, di serramenteria;

- lavori impiantistici, idrici e sanitari, di rilevamento e di prevenzione incendi, di ventilazione, riscaldamento e condizionamento, antintrusione, video sorveglianza, di controllo accessi, elettrici ed industriali, elettromedicali, elettromeccanici;

- lavori telefonici, sia di trasmissione in voce che di trasmissione dati, di lavori di telecomunicazione;

- lavori elettronici, di automazione e di telecomunicazione; manutenzione ordinaria e straordinaria dei lavori di cui ai punti precedenti;

- servizi di consulenza energetica e di ottimizzazione delle risorse energetiche, servizi integrati per l'ideazione e la gestione di interventi volti alla riduzione dei consumi di energia primaria;

- servizi di assistenza gestionale, tecnica, giuridica, amministrativa, economico - finanziaria, in tutte le attività inerenti la conduzione, razionalizzazione, alienazione e valorizzazione dei patrimoni immobiliari;

- servizi di pulizia, di sanificazione, di disinfezione, di disinfestazione, di derattizzazione, di lavaggio e sterilizzazione biancheria, di giardinaggio, di vigilanza armata con l'impiego di mezzi fissi e mobili, di vigilanza non armata con l'impiego di mezzi fissi e mobili, di vigilanza ed assistenza antincendio con l'impiego di mezzi fissi e mobili, di portierato, di facchinaggio, di trasloco, di gestione calore, di gestione dell'energia, di elaborazione dati, di call center e contact center, di lettura contatori gas, acqua, energia elettrica, di stampa e/o recapito di fatture, pubblicitari e di volantinaggio;

- gestione di attività portuali ed aereo portuali, di attività ricettive o alberghiere, di attività di ristorazione, e/o di somministrazione di pasti e bevande al pubblico, di attività di custodia di valori, di attività di archiviazione in out-sourcing, di aree adibite a parcheggio di autoveicoli, di aree adibite al deposito ed alla movimentazione di merci sfuse o insilate, di aree adibite al deposito ed alla movimentazione di containers, di aree adibite al deposito di autoveicoli, natanti ed aeromobili;

- gestione di centri tecnologicamente avanzati in grado di produrre e fornire a terzi, sia imprese che enti pubblici anche territoriali, software, elaborati, supporti tecnici e magnetici, servizi integrati per la rilevazione, il rilevamento, l'analisi, la riqualificazione, la salvaguardia, la sistemazione, la gestione ed organizzazione del territorio in genere;

- gestioni integrata di immobili ed ai patrimoni immobiliari (facility - management o global - service), anche finalizzati al miglior godimento degli utilizzatori degli stessi;

- servizi di consulenze amministrative, informatiche, tecniche, energetica e di ottimizzazione delle risorse energetiche;

- servizi di progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva;

- studi, studi di fattibilità, ricerche, studi di impatto ambientale, progettazioni, direzioni dei lavori; tali attività saranno eseguite da singoli professionisti iscritti negli appositi albi nominativamente indicati e personalmente responsabili in conformità a quanto previsto dalla legge;

- valutazioni di congruità tecnico - economica, valutazioni ed analisi nel campo immobiliare, industriale ed infrastrutturale, nonché in quello fondiario in genere;

- sviluppi di tecnologie e di brevetti industriali o di idea necessari o utili alla esecuzione dei lavori di cui ai punti che precedono;

- realizzazione e/o fornitura di sistemi informatici ed eseguire l'elaborazione dati di qualsiasi tipo natura, sviluppare e gestire reti di rilevamento dati;

- attività immobiliari di qualsiasi natura e destinazione;

- attività commerciale al dettaglio e all'ingrosso di qualsiasi materiale necessario o utile alla esecuzione dei lavori di cui ai punti che precedono;

- attività agricole e botaniche, zoologiche ed ittologiche, estrattive, di coltivazione di cave e miniere;

- noleggio a caldo e a freddo delle attrezzature e dei mezzi meccanici d'opera necessari o utili alla esecuzione dei lavori di cui ai punti che precedono, negli stessi comprendendosi mezzi terrestri, mezzi marittimi, mezzi aerei;

- l'assumere mandati di vendita, acquisto, locazione nel settore immobiliare;

per conto proprio, delle pubbliche amministrazioni, di enti, sia con gestione diretta, sia con conferimento e/o assunzione di appalto da parte di terzi.

L'impresa potrà fornire servizi di progettazione, realizzazione e gestione di impianti per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili quali a esempio quelli eolici, fotovoltaici, geotermici, idraulici e delle biomasse.

Attualmente la società ha strutturato la sua organizzazione in due macroaree di responsabilità:

Area dell'Amministratore Delegato: comprende le funzioni di *staff* all'Amministratore Delegato (Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Gare e Progetti) cui compete la responsabilità di supportare l'organo gestorio nella conduzione dell'impresa. In tale macroarea è collocata la "Direzione Gare e Progetti", che rappresenta l'unità responsabile della gestione amministrativa di tutti i processi di partecipazione alle gare pubbliche relative al core business aziendale; e la Direzione Amministrazione e Finanza a cui sono demandati le seguenti attività:

- La gestione del ciclo attivo;
- La gestione del ciclo passivo;
- La tesoreria;
- Gli adempimenti di bilancio.

Area della Direzione Operativa: tale area si occupa della gestione organizzativa ed operativa dei cantieri ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs 81/08, come dettagliatamente descritto nella giusta procura per notaio Pace avente repertorio n. 22389 del 25/05/2022. L'area si occuperà anche della gestione di tutto quanto concerne i rapporti con i fornitori e i subappaltatori.

2.1. Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per *delega* quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per *procura* il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A. devono essere muniti di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alle relative responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
 - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.
- Il Sistema di deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.Lgs. 231/2001 DA PARTE DI I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl

3.1. La funzione del Modello e i principi ispiratori

I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedure, nel corso del 2022, all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria, nonché in ottemperanza a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC n. 32, del 2016, Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali.

Tale iniziativa, unitamente alla contestuale emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

3.2. Finalità del Modello

Lo scopo del Modello è quello di predisporre un sistema strutturato e organico di procedure, regole e controlli, da svolgersi sia in via preventiva (ex ante) che successiva (ex post), al fine di ridurre e prevenire in maniera considerevole il rischio di commissione delle diverse tipologie di Reati considerati dalla norma e rilevati nella fase di gestione del rischio.

In particolare, mediante l'individuazione e la relativa proceduralizzazione delle fattispecie di attività sensibili, costituite dalle attività maggiormente a rischio di reato, il Modello si pone come obiettivi di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle attività a rischio di Reato, la piena consapevolezza di poter esporre sé stessi e la Società, i casi di violazione delle norme contenute nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano sia penale (per le persone fisiche) che amministrativo (per la Società);
- evidenziare che i comportamenti illeciti sono fortemente condannati dalla Società in quanto questi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio, non sono conformi non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai principi etico-sociali a cui la Società intende ispirarsi nell'espletamento delle proprie funzioni;
- informare tutti i Destinatari che tali comportamenti sono suscettibili di essere sanzionati sul piano disciplinare, a prescindere dal fatto che sfocino o meno in condotte di rilevanza penale;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio costante delle fattispecie di Attività Sensibili, di reagire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati. Principi ispiratori del Modello sono:
 1. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i Destinatari delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
 2. l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza interno alla Società, del compito di promuovere l'efficace e corretto funzionamento del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 (controllo ex ante);
 3. l'attività di verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 4. il controllo delle operazioni disimpegnate nell'ambito delle fattispecie di attività sensibili (ogni operazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua);
 5. il rispetto del principio della separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo), evitando un'eccessiva burocratizzazione e onerosità di elaborazione e funzionamento;
 6. la coerenza tra i poteri autorizzativi o gestori attribuiti e le responsabilità assegnate.

3.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

In aderenza alle indicazioni contenute nel Decreto, il modello di organizzazione e gestione dell'Ente deve «individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati» (cfr. art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto).

L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere da I.G.C., nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività. Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi

sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del Decreto. Il Modello è stato progettato e realizzato con il supporto di primari consulenti esterni.

3.3.1 ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL CODICE ETICO

Il presente Modello viene a dare attuazione concreta e puntuale, nell'ambito dell'organizzazione aziendale della Società, ai precetti sanciti nel Codice Etico – che esprime la “Carta dei valori” della società – dove è stata riversata l'impostazione etica generale che la società diffonde, nel concreto svolgimento delle attività aziendali.

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere quei principi di “deontologia aziendale” universalmente validi worldwide, che la Società è chiamata a riconoscere come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutto il personale aziendale (di sede e in forza presso i cantieri), degli Organi Sociali, dei consulenti e partners: in quanto tale, il Codice Etico può essere considerato uno dei pilastri della “normativa” preesistente al proprio Modello Organizzativo che sono chiamati a inverarne la portata etico-precettiva, nella concreta dinamica di gestione del rischio reato.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando i due documenti finalità e portata diverse. Infatti, il Modello costituisce uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei reati. Il Codice Etico è adottato autonomamente dal Modello e ha lo scopo di esprimere i principi di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari.

3.3.2 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Ne deriva che tra i Destinatari sono annoverati i soci, i componenti gli organi sociali, le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, le persone che esercitano la gestione ed il controllo, i soggetti chiamati a far parte dell'organismo di Vigilanza, i dipendenti e più in generale tutto il personale formalmente inquadrato nella Società, ma anche i consulenti esterni, i *partners*, gli operatori commerciali e i contraenti della Società (quali ad esempio, i fornitori, subappaltatori), nei limiti delle incombenze di volta in volta disimpegnate in maniera sinergica con la Società.

3.3.3 La Formazione ed Informazione del Modello 231/01

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il Modello abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che siano adottati un piano di formazione interno ed un piano di comunicazione informativa volti alla prevenzione ed identificazione dei possibili reati indirizzati al personale ed ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con il “I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati ex D.lgs. 231/2001.

3.3.4 Piano di informazione interna

Il “I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl ” si impegna a comunicare i contenuti del Modello e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Al personale dipendente, ai dirigenti ed agli apicali in generale, ai collaboratori esterni verrà inviata una circolare interna con la quale:

- si informa dell'avvenuta approvazione, o aggiornamento, del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 da parte dell'Amministratore unico e l.r.p.t.;
- si invita a consultare copia dello stesso in formato elettronico sul server aziendale o copia cartacea conservata presso la sede della Società;

3.3.5 Piano di informazione esterna

La "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl" si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Modello e i principi etici che informano la propria azione ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collaborano abitualmente, mediante pubblicazione del Modello e del Codice etico sul proprio sito internet.

3.3.6 Piano di formazione

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello e del Codice Etico dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dall'Organismo di Vigilanza con l'ausilio della funzione risorse umane ed illustrato all'Amministratore Unico nella prima riunione utile.

La formazione si differenzia, nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dello svolgimento da parte dei soggetti di funzioni di rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

In particolare, la formazione viene effettuata secondo le modalità che seguono:

a) La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza della Società avviene sulla base di un seminario iniziale e di corsi di formazione e aggiornamento periodico, a cui partecipano, di volta in volta, tutti gli eventuali nuovi amministratori e i neo assunti rappresentanza.

b) La formazione della restante tipologia di personale avviene sulla base di informativa interna e di eventuali successive iniziative correlate al grado di coinvolgimento nelle Aree a Rischio.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi. La mancata partecipazione ai corsi di formazione senza una giusta motivazione è considerata comportamento sanzionabile.

3.4 Rating di legalità rilevanza del Modello Organizzativo, adottato ai sensi della D.lgs. 231/01

Il recente provvedimento del 4 dicembre 2014 emanato dall'AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) di aggiornamento del regolamento attuativo in materia di **rating di legalità** (Regolamento di attuazione con Delibera n° 24075 del 14 novembre 2012), conferma la rilevanza del **Modello Organizzativo** adottato ai sensi della 231.

Il "rating di legalità" è stato introdotto in Italia dalla Legge n° 27/2012 (disposizioni per la concorrenza, le infrastrutture e la competitività) con l'intenzione di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali.

Il MEF (Ministero dell'Economia e delle Finanze) con Decreto n° 57 del 20 febbraio 2014 ha emanato le disposizioni di carattere generale sull'applicazione delle norme.

L'utilità di richiedere e ottenere un rating di legalità elevato è di particolare importanza per:

1) **l'ottenimento di finanziamenti pubblici o di altri benefici similari.** Un rating elevato assegnerà, secondo le disposizioni del Ministero delle Finanze la preferenza in graduatoria, un punteggio aggiuntivo o una quota di riserva delle provvidenze (contributi in conto interessi, contributi in conto capitale, crediti d'imposta, bonus fiscali)

2) **l'acquisizione di un "merito creditizio"** più elevato – ai fini della riduzione dei tempi di istruttoria e dei relativi costi – che le Banche dovranno considerare d'ora in poi nella valutazione delle imprese ai fini della concessione di affidamento.

L'assegnazione del rating è condizionata al rispetto di determinati requisiti, tra gli altri: la dimostrazione sull'inesistenza di misure di prevenzione o misure cautelari personali o patrimoniali in capo ad amministratori, direttori, soci di maggioranza, la mancanza di provvedimenti di condanna ai sensi del D.Lgs. 231/01, di accertamenti di violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, di accertamenti tributari divenuti definitivi.

Il regolamento prevede l'assegnazione alle imprese che lo richiedono di un punteggio determinato in termini di "stellette", in una scala che va da una a tre "**stellette**".

Il punteggio base è poi incrementato al ricorrere di ciascuna delle condizioni evidenziate nell'Art. 3 del regolamento.

Due delle condizioni aggiuntive identificate, possono essere raggiunte se l'impresa ha adottato un MOG (Modello di Organizzazione e Gestione) conforme alle prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001 n° 231.

La prima è costituita dall'aver **adottato il Modello** che – com'è noto – ai sensi degli articoli 6 e 7 del decreto, prescrive **l'insieme delle regole della gestione per prevenire i reati che si possono verificare**. In alternativa al Modello, l'impresa potrebbe adottare, anche in outsourcing una “funzione organizzativa” che svolga il controllo di conformità alle norme applicabili all'impresa (compliance); osserviamo che la funzione potrebbe essere, di fatto, assorbita – nelle materie di competenza – dalle funzioni dell'Organismo di Vigilanza nominato contestualmente all'attuazione del Modello 231.

La seconda richiede di avere adottato “modelli organizzativi di prevenzione e di contrasto della corruzione”. Anche in questo caso, un vero e proprio Modello 231, adeguatamente congegnato e adottato dall'impresa, assorbe a nostro avviso quanto contenuto nel modello anticorruzione, se – come avviene nella maggioranza dei casi – al suo interno prevede una “parte speciale” volta a proteggere la società da reati commessi contro la pubblica amministrazione da esponenti della stessa (tra i quali spicca il reato di corruzione).

Le regole sono stabilite dall'AGCM; lo stesso, su richiesta delle imprese, assegna il punteggio.

In tale prospettiva, il “I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl”, intende inoltrare all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), la domanda per l'attribuzione del “rating di legalità”. E proprio l'aver adottato, da parte del “I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl” un Modello di organizzazione, gestione e controllo, garantisce l'onesta gestione dell'attività di impresa e il raggiungimento degli obiettivi di legalità ed eticità.

3.5. Approvazione del Modello

Contestualmente all'approvazione del Modello è stato istituito l'Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sulla efficacia e sulla osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi.

3.6. Aggiornamento del Modello

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il Modello si prefigge, questo potrà essere integrato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza vorrà proporre all'Amministratore unico per le determinazioni di sua competenza. A titolo esemplificativo, danno luogo ad interventi di modifica ed aggiornamento:

- mutamenti normativi che configurano nuovi profili di rischio;
- nuovi campi di attività di I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl, che rendono possibili profili di rischio prima trascurati;
- punti di controllo che si sono rivelati nella pratica inefficaci o inefficienti e che devono essere ripensati.

Oltre a questi interventi periodici di manutenzione sono necessari interventi straordinari in particolari circostanze, quali, ad esempio:

- casi noti di commissione dei reati in imprese del settore con modalità che non erano state considerate;
- segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza circa la mancata efficacia di punti di controllo o circa prassi o comportamenti suscettibili di manifestazione di rischi.

I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl ha inteso nominare un professionista quale Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

Contestualmente all'adozione del presente Modello, l'Amministratore unico di "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl", ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001 (di seguito anche "OdV"), a cui sono demandati i compiti di verifica circa l'adeguatezza e l'effettività del Modello, la cura dell'aggiornamento, la vigilanza sulla sua applicazione, l'effettuazione di analisi periodiche sulle singole componenti dello stesso, nonché assicurare l'effettività dei flussi informativi da e verso l'OdV e segnalare le violazioni eventualmente accertate. La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale affinché la Società possa usufruire dell'esimente prevista dal Decreto.

4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di riferimento, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

a) autonomia ed indipendenza;

Al fine sia di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e sia di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'Organismo:

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente all'Amministratore Unico;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle;

b) professionalità;

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

c) continuità d'azione;

L'Organismo di Vigilanza deve: - svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; - essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

d) Onorabilità ed assenza di conflitti di interessi;

I membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale e onorabilità.

4.2. Individuazione e nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore Unico di "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl", ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo monocratico composto, per l'appunto, da un unico soggetto avente le seguenti caratteristiche:

- professionista esterno a I.G.C., di professione legale, e con competenza e comprovata esperienza in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV.

4.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV- Unico membro è conferito per la durata di tre anni, eventualmente a seguito di ulteriore Delibera da parte dell'Amministratore unico e decorrerà dall'approvazione e pubblicazione del presente Modello. Tale incarico può essere rinnovato. La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte dell'Amministratore unico;
- rinuncia del Componente Unico dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Amministratore unico.

La revoca dell'OdV è finalizzata a garantirne l'assoluta indipendenza. A titolo esemplificativo la revoca può essere determinata, in via non esaustiva, per:

i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;

ii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera dall'Amministratore unico.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Amministratore unico nomina senza indugio il nuovo OdV. Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico del Componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte dell'Amministratore unico;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Amministratore unico;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca del Componente l'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- c) il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera dell'Amministratore unico.

4.4. I requisiti dei singoli membri - I casi di ineleggibilità e decadenza

Il membro unico dell'OdV è stato scelto tra i soggetti, esterni a I.G.C., qualificato ed esperto in ambito legale, e con esperienza nel settore del Modello 231/01 per le Imprese.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti l'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore unico di I.G.C., nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e I.G.C., tale da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente l'Amministratore delegato. Altre cause di ineleggibilità potranno essere previste nel Regolamento dell'OdV.

4.5. Risorse economiche assegnate all'OdV

Per poter operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza dovrà disporre di un budget di spesa annuale sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Il budget annuale dovrà essere approvato con delibera dell'Amministratore unico. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo di Vigilanza richiede di volta in volta per iscritto l'autorizzazione di spesa all'Amministratore Unico.

4.6. Regolamento di funzionamento dell'OdV.

Dal momento della nomina da parte dell'Amministratore unico, l'Organismo di Vigilanza dovrà dotarsi autonomamente di un regolamento di funzionamento che disciplini almeno:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;

e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e *quorum* deliberativi dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

4.7. I compiti ed i poteri dell'OdV

In conformità al disposto di cui all'art. 6, I comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di *vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento*.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione; o verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso; o a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. " *spot* "), nonché i relativi *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità dei suggerimenti forniti;

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'Amministratore unico o alle funzioni aziendali eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, 'Destinatari'); o promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari; o riscontrare e con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello; o esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso; o informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate; o segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto; o in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;

- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti di I.G.C., senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dall'Amministratore unico.

4.8. Flussi informativi dell'OdV nei confronti del "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl"

L'Organismo di Vigilanza relaziona sulla sua attività periodicamente all'Amministratore unico.

Le linee e la tempistica di reporting che è obbligato a rispettare sono le seguenti:

a) su base continuativa direttamente all'Amministratore unico su particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento di I.G.C. per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;

b) su base periodica (almeno annualmente con report scritto) all'Amministratore unico ed al Revisore contabile, sulla effettiva attuazione del Modello relativamente a:

- rispetto delle prescrizioni previste nel Modello, in relazione alle aree di rischio individuate;
- eccezioni, notizie, informazioni e deviazioni dai comportamenti contenuti nel codice etico;

c) *una tantum* all'Amministratore unico relativamente all'attività continuativa di monitoraggio e all'attualità della mappatura delle aree a rischio in occasione di:

- verificarsi di eventi di rilievo;
- cambiamenti nell'attività dell'azienda;
- cambiamenti nella organizzazione;
- cambiamenti normativi;
- altri eventi o circostanze tali da modificare sostanzialmente le aree di rischio dell'Ente, riportandone gli esiti all' Amministratore unico.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dall'Amministratore unico in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

4.9. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (gli amministratori, i sindaci, i soggetti che operano per la società incaricata della revisione di I.G.C., nonché dai suoi dipendenti, senza alcuna eccezione, ed ancora da tutti coloro che, pur esterni a I.G.C., operino, direttamente o indirettamente, per la "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl", e nel caso anche da terzi, in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl", ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Si indicano di seguito alcune delle attività societarie del cui svolgimento si ritiene necessario informare l'OdV:

- informazioni relative ad eventuali cambiamenti dell'assetto operativo e di governance dell'azienda;
- notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni interne che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- provvedimenti/sanzioni e richieste di informazioni provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, relativi o attinenti ai reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
- avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;

- operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- partecipazione a gare d'appalto ed aggiudicazione delle stesse e in genere instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.
- accertamenti fiscali, del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali e di ogni altra Autorità di Vigilanza;
- operazioni societarie straordinarie (fusioni, costituzione di nuove società ecc.) anche in ordine alle connesse adunanze dell'organo amministrativo;
- comunicazione tempestiva dell'emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari.

Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività di I.G.C. o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da I.G.C. stesso. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'O.d.V. Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del Modello, dovranno essere raccolte sia che siano effettuate in forma scritta, che in forma orale o in via telematica. L'O.d.V. agisce in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, costituisce illecito disciplinare ai sensi del cap. 5 del presente Modello.

Per agevolare l'invio della documentazione e delle comunicazioni all'OdV, è stato attivato un indirizzo di posta elettronica dedicato dell'OdV stesso: gianpaolo.carretta@tiscali.it.

4.10. Whistleblowing Policy

4.10.1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha inserito nell'ambito del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, un nuovo articolo, il 54-bis, "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in base al quale è stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), detta anche whistleblowing.

L'espressione "whistleblower" sta ad indicare il dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse in violazione del modello: la finalità della segnalazione deve essere quella di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza.

L'espressione "whistleblowing policy" sta, invece, ad indicare le procedure per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.

In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del "whistleblower", così come previsto anche dal modello 231.

Con legge del 30 Novembre 2017, n.179 "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", il testo dell'54-bis del Testo unico del pubblico impiego (dlgs 30 marzo 2001, n. 165) è stato modificato per rafforzare la protezione del dipendente che, nell'interesse dell'Amministrazione o dell'azienda per la quale lavora, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. La norma prevede, ora espressamente, che il dipendente non potrà subire ritorsioni (come per esempio sanzioni disciplinari, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) dovute alla segnalazione da lui effettuata, né essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

Il secondo comma del nuovo art.54-bis applica le tutele previste anche al dipendente di ente privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e, dunque a tutti i dipendenti del Gruppo Acam.

Il dipendente potrà inviare le segnalazioni al responsabile interno della struttura aziendale preposto alla prevenzione della corruzione e della trasparenza oppure direttamente all'Anac (Autorità nazionale anticorruzione) o all'Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile, a seconda della natura della segnalazione.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

La stessa legge 30 Novembre 2017, n. 179, all'art.2, integrando l'art.6 del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, con i commi 2-bis, 2-ter e 2 quater, ha esteso analoghe garanzie a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala o circostanziate condotte illecite, rilevanti sotto il profilo della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi susseguenti a reato, o violazione del modello di organizzazione e gestione previsto dallo stesso D.Lgs. 231/01.

Sia la normativa per la trasparenza e la prevenzione della corruzione come quella prevista nel D.Lgs. 231/01 si applicano a I.G.C., e di conseguenza si applicano ai dipendenti e collaboratori delle stesse le tutele sopra evidenziate.

4.10.2. Scopo e finalità della procedura

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere da un lato gli eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall'altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione,
- il suo contenuto,
- i destinatari della segnalazione,
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

4.10.3. Oggetto della segnalazione

Non esistendo una lista univoca di reati od irregolarità oggetto della segnalazione, questa può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati in violazione del Modello 231 e del Codice etico ma non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

1. penalmente rilevanti,
2. poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare,
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società di appartenenza,
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società di appartenenza,
5. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente,
6. arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società.

4.10.4. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower), la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale,
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto,
- la descrizione del fatto (condotta ed evento),
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione),
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo,
- il riferimento ad eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web di I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl.

4.10.5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio

La segnalazione suddetta deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile per la prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT): tale documentazione sarà archiviata in via riservata. La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica;
- b) A mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata all'organismo di Vigilanza e/o RPCT; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale",
- c) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile della Corruzione e da questi riportata a verbale.

4.10.6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza e/o RPCT verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza e/o RPCT può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza e/o RPCT provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente,
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare,
- c) comunicare l'esito dell'accertamento al vertice di I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela di I.G.C..

4.10.7. Forme di tutela del whistleblower

La disposizione assicura:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante,
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower,
- la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni,
- il riconoscimento come giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli art. li 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'art. 2105 del Codice Civile, se tale rivelazione è fatta ai fini del perseguimento dell'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, e effettuata nei confronti dell'organo deputato a riceverle.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV e/o RPCT, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

E' a carico del datore di lavoro l'onore di dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel caso di segnalazione o denuncia volta al perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, la natura stessa di tale atto costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dell'obbligo di segreto a meno che esse stesse non siano state riferite durante l'esecuzione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata, oppure riferite all'organo deputato a riceverle in modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito e, in particolare, fuori dal canale di comunicazione predisposto a tal fine.

4.10.8. Responsabilità del whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

4.11. Obbligo di riservatezza

Il Membro Unico dell'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV deve essere trattata in conformità alla legislazione vigente in materia ed in particolare in conformità al Nuovo Regolamento Privacy UE 679/2016

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1. Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal Decreto (artt. 6 e 7), per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale ovvero da quello amministrativo e dall'esito degli stessi, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la condotta possa configurare.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, e delle seguenti circostanze:

- 1) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- 2) la tipologia della violazione;
- 3) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- 4) le modalità della condotta.

Il sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme di legge vigenti e delle disposizioni dei contratti collettivi di lavoro applicabili, ad integrazione dei regolamenti aziendali e delle altre norme interne aziendali. Ne consegue che, per quanto non espressamente previsto dal Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva, dei regolamenti aziendali.

Titolare del potere sanzionatorio è l'Amministratore unico.

Il procedimento disciplinare viene avviato dalla Direzione del Personale su stimolo dell'Odv sulla base di indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso. Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento dell'Amministratore unico rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all'Odv. L'Organismo di Vigilanza vigila sull'applicazione del sistema disciplinare. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, svolge funzioni consultive e propositive nei confronti degli organi e delle funzioni aziendali competenti sia in ordine alla valutazione della sussistenza della violazione al Modello sia in ordine alla natura e adeguatezza dell'eventuale sanzione.

Il Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, nonché pubblicato sulla intranet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

5.2. I soggetti destinatari

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti gli **amministratori, i soci, i dipendenti ed i collaboratori del "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl"**, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl", nell'ambito dei rapporti stessi (**c.d. terzi**).

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate misure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con il "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl", circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3. Le condotte rilevanti ed i criteri di applicazione delle sanzioni

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e degli obblighi di comportamento previsti nel Modello e dalle procedure attuative dello stesso e, in particolare, qualsiasi condotta (commissiva, omissiva o elusiva) che sia idonea a ledere o a mettere in pericolo l'efficacia del Modello medesimo. A titolo esemplificativo, vi rientrano le seguenti condotte:

- violazioni del Modello e delle procedure aziendali in relazione allo svolgimento di attività che possano risultare strumentali rispetto alle attività sensibili individuate dal Modello;
- violazioni del Modello e delle procedure aziendali in relazione allo svolgimento delle attività sensibili individuate dal Modello;
- violazioni del Modello e delle procedure aziendali che possano comportare la commissione (anche sotto il solo profilo oggettivo) di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 o che possano comunque risultare prodromiche o strumentali alla commissione di uno di tali reati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni al "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl". I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia),
- rilevanza degli obblighi violati,
- entità del danno derivante al "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl" o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto,
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica,
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative,
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza,
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

5.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

Ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni previste nei rispettivi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori e dalla CCNL, il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello (intendendosi anche i principi del Codice Etico quale parte integrante), a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) "richiamo verbale": il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

b) "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

c) "multa non superiore all'importo di 3 (tre) ore di retribuzione", secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

d) "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 (tre) giorni di effettivo lavoro", secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

e) "licenziamento per giustificato motivo": la grave inosservanza di quanto stabilito dal Modello; l'omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti o altri destinatari del Modello;

f) "licenziamento per giusta causa": l'adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentirne la prosecuzione, nemmeno provvisoria; la violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la società o terzi ad una situazione oggettiva di grave pericolo o di danno grave, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi contrattuali del lavoratore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate tenendo conto i criteri di cui al paragrafo 5.3.

E' fatta salva la prerogativa del "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl" di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui I.G.C. ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.5. Misure nei confronti di terzi destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni al Modello da parte di un Terzo Destinatario (collaboratori, fornitori, consulenti, partners), saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con I.G.C..

E' fatta sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, qualora da tale comportamento derivino danni a I.G.C..

5.6. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'accertamento di eventuali gravi violazioni da parte del Componente unico dell'Organismo di Vigilanza potrà considerarsi motivo di revoca dall'incarico per giusta causa previa apposita deliberazione da assumersi a cura dell'Amministratore unico. Della sanzione applicata al Membro Unico dell'Organismo di Vigilanza ne deve essere data notizia obbligatoria nella relazione annuale dell'Organismo medesimo.

5.7. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni. Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione alla direzione aziendale (di seguito, per brevità, 'direzione'), ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'OdV.

5.8. Nei confronti dell'Amministratore unico

Colui che acquisisce la notizia di una possibile violazione del Modello da parte dell'Amministratore unico ne dà immediatamente comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

L'organo interessato dalla segnalazione può delegare in tutto o in parte all'Organismo di Vigilanza gli accertamenti necessari in ordine alla sua fondatezza o può procedere direttamente e tempestivamente a tali accertamenti, tenendo costantemente aggiornato l'Organismo di Vigilanza sul loro svolgimento. Ciò avviene se la violazione è compiuta dall'Amministratore unico di I.G.C.

L'Organismo di Vigilanza può comunque attivarsi autonomamente ove necessario.

All'esito degli accertamenti che, di norma non possono avere una durata superiore ai 30 giorni, l'organo che ha proceduto agli stessi redige una relazione nella quale sono indicati: 1) la segnalazione ricevuta; 2) gli accertamenti svolti; 3) il loro esito; 4) la sanzione eventualmente proposta.

Nel caso non sia stato l'Organismo di Vigilanza a procedere agli accertamenti, è obbligatorio che lo stesso esprima il proprio parere sull'esito degli stessi e sulla sanzione eventualmente proposta. L'Organo competente deve motivare le ragioni per le quali ritiene di doversi eventualmente discostare dal parere espresso dall'Organismo di Vigilanza.

In occasione dell'adunanza dell'Amministratore unico, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni e osservazioni da quest'ultimo formulate sugli addebiti, e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Amministratore unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi, previa convocazione di Assemblea, anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

5.8.1. Segue: nei confronti nei confronti dei dipendenti

La procedura per l'applicazione delle sanzioni disciplinari ai dipendenti è disciplinata dalla legge e dalle norme della contrattazione collettiva.

In caso di segnalazione di violazione del Modello da parte di dipendenti, deve essere tempestivamente trasmessa la segnalazione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza, qualora ritenga fondata tale segnalazione, richiede alla società, di procedere all'istruttoria e alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

All'esito degli accertamenti che, di norma non possono avere una durata superiore ai 30 giorni, il Datore di lavoro redige una relazione nella quale sono indicati: 1) la segnalazione ricevuta; 2) gli accertamenti svolti; 3) il loro esito; 4) la sanzione eventualmente proposta.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, I.G.C., contesta al lavoratore interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore unico.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del lavoratore interessato, la società si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, il dipendente dovrà acquisire la formale accettazione da parte di "I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl" dell'arbitrato, e la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

5.8.2. Segue: nei confronti dei terzi destinatari

Ogni violazione da parte dei Terzi delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In caso di segnalazione di violazione del Modello da parte di soggetti terzi, l'Organismo di Vigilanza – al quale deve essere tempestivamente trasmessa la segnalazione – deve vigilare che vengano attivate da parte delle funzioni aziendali competenti che con gli stessi intrattengono rapporti, tutte le procedure volte ad accertare la fondatezza della segnalazione.

A seguito degli accertamenti esperiti, con redazione della più volte richiamata relazione scritta, l'Amministratore unico invia quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Amministratore unico, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(c.d. whistleblower)

La scelta di compilare tutti o alcuni dei campi del presente modulo è **FACOLTATIVA**.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE: QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE: SEDE DI SERVIZIO:

Espressione del consenso a rivelare la propria identità:

SÌ NO

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO: gg/mm/aaaa

LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO: UFFICIO

(indicare denominazione e ubicazione della struttura)

ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO

(indicare luogo ed indirizzo)

NATURA DELLE AZIONI/OMISSIONI COMMESSE O TENTATE:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico e/o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- idonee ad arrecare un pregiudizio patrimoniale a I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl;
- idonee ad arrecare un pregiudizio all'immagine di I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
- arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso I.G.C. Impresa Generale Costruzioni srl;

DESCRIZIONE DEL FATTO: (CONDOTTA ED EVENTO)

AUTORE/I DEL FATTO:

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO:

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE (in caso di segnalazioni nominative/in chiaro allegare documento di riconoscimento):

LUOGO, DATA E FIRMA. _____

