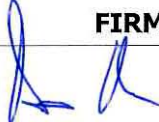


Manuale

del

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 e s.m.i.

Edizione 01 Revisione 01 del 07/06/2016		
PREPARATO DA	MANSIONE/RUOLO	FIRMA
Domenico Albanesi	Responsabile Qualità	

VERIFICA E APPROVAZIONE		
DATA	L'AMMINISTRATORE UNICO	FIRMA
07/06/2016	Dott. Pier Francesco Olivari	

EDIZIONE E REVISIONE	STATO E NATURA DELLE MODIFICHE APPORTATE
Ed 01 Rev 00 del 01/07/2015	Prima emissione del documento.
Ed 01 Rev 01 del 07/06/2016	Seconda emissione del documento.

DATI DELL'ORGANIZZAZIONE

Ragione Sociale: **Asfalti S.r.l.**

Sede: **Via Molino 14 – 63844 Grottazzolina (FM)**

1. INTRODUZIONE E SCOPO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa da reato delle società.

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, dagli amministratori (soggetti in posizione "apicale") o dai dipendenti.

La responsabilità della società viene esclusa se ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo ("Modelli 231") idonei a prevenire i reati stessi.

In relazione a quanto sopra, l'Amministratore nella data indicata in prima pagina ha approvato il proprio Modello 231, di cui il presente documento costituisce la base e il punto di convergenza.

Il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 2 prevede espressamente che i Modelli di Organizzazione e di Gestione, **quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità dell'ente**, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Sulla base di quanto esposto sopra, è possibile individuare i quattro principali elementi che sono stati presi in considerazione nella fase di progettazione del Modello di Organizzazione e Gestione e nelle sue modifiche e integrazioni successive per poterne garantire successivamente validità ed efficacia:

- **MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI**, cioè individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, in attuazione del precedente punto a)
- **MISURE PREVENTIVE**, cioè prevedere specifici protocolli in relazione ai reati da prevenire, in attuazione dei precedenti punti b) e c)
- **MISURE DI CONTROLLO**, cioè vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello mediante apposito organismo, in attuazione del precedente punto d)
- **MISURE DISCIPLINARI**, cioè sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, in attuazione del precedente punto e)

Concetto di "RISCHIO ACCETTABILE"

Il processo di "risk management" che ha come obiettivo primario quello di individuare e realizzare un sistema di gestione del rischio, trascina inevitabilmente con sé anche il concetto di "rischio accettabile".

Nessun sistema di controllo interno può fornire una copertura assoluta dal rischio.

Poiché il controllo costa, sia in termini diretti, sia in termini di costi impliciti, un buon sistema di controllo interno deve mirare a ridurre il rischio a livelli accettabili, sia riducendo la probabilità che si manifesti, sia riducendone l'impatto. Per lo stesso motivo non si lavora sui rischi che hanno una remota possibilità di manifestarsi.

Se in un sistema di controllo interno tradizionalmente inteso, il concetto di rischio accettabile è facilmente intuibile almeno sul piano concettuale e si riferisce in massima parte ad una logica economica dei costi (*il rischio è considerato accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere*), in

un sistema di controllo preventivo in relazione al rischio di commissione reati la soglia concettuale di accettabilità, almeno nei casi di reati dolosi, è individuabile nello stesso Decreto che, all'art.6, richiede che i Modelli siano tali che il reato possa essere commesso solo eludendoli fraudolentemente.

L'introduzione di reati di natura colposa costringe a rivedere la soglia concettuale di rischio accettabile, ovvero l'applicabilità degli effetti esimenti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'elusione fraudolenta del Modello non appare applicabile in questo caso, in quanto incompatibile con le qualità intrinseche e soggettive dei reati colposi conseguenti la violazione della normativa in tema di sicurezza sul lavoro o di tutela dell'ambiente.

È sostituibile con la realizzazione di una condotta (non volontaria dell'evento) che viola le prescrizioni del Modello in materia di sicurezza o di ambiente, nonostante la dimostrata e puntuale vigilanza prevista dal sistema e richiesta dal D.Lgs. 231/2001.

Anche nella pianificazione e successivo aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione di ASFALTI S.r.l. si è applicato il concetto di „RISCHIO ACCETTABILE“, nell'ambito dell'analisi delle attività sensibili e della conseguente mappatura dei processi a rischio di reato e definizione delle misure preventive e di controllo.

Rispondenza del Modello alle Linee Guida ANCPL

Il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231 di ASFALTI S.r.l. è stato sviluppato in conformità alle Linee Guida di Confindustria, che ha ricevuto nei suoi diversi aggiornamenti il giudizio di idoneità da parte del Ministero della Giustizia sulla rispondenza all'art. 6 D.Lgs. 231/01 comma 2 (ultimo aggiornamento marzo 2014).

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello Organizzativo e quindi il presente Manuale operativo e le Procedure ivi contenute o richiamate trova applicazione in tutta l'Organizzazione aziendale, le sue Funzioni e i suoi processi sensibili secondo quanto indicato nel Manuale stesso, in un'ottica pienamente integrata con il Sistema di Gestione attivo in azienda, certificato da Ente terzo accreditato e conforme alle seguenti normative volontarie:

- UNI EN ISO 9001 – Sistemi di Gestione Qualità

3. DEFINIZIONI

- **ASFALTI** Sinonimo di **ASFALTI S.r.l.**
- **O.d.V. o OdV** acronimo di **Organismo di Vigilanza**, come definito al paragrafo 3 del presente Manuale
- **P.A. o PA** acronimo di **Pubblica Amministrazione**
- **Amministratore** sinonimo di **Amministratore Unico**
- **CCNL o C.C.N.L.** acronimo di **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

4. QUADRO NORMATIVO

4.1 FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelle espressamente elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del d.lgs. 231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Truffa aggravata ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato, reati in tema di erogazioni pubbliche;
- Delitti di criminalità informatica;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Corruzione e concussione;
- Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati di abuso di mercato;
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denari e beni di provenienza illecita;
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere mendaci dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare;
- Reati di criminalità organizzata transnazionale.

4.2 APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono quelli di seguito indicati:

Sanzione pecuniaria (Artt. 10, 11, 12 D. Lgs. 231).

- Essa è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. Il giudice determina il numero delle quote valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è inoltre fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa deve quindi essere applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258, 23 ad un massimo di euro 1.549,37 (quindi avremo

sanzioni da un minimo di 25.800,00 € ad un massimo 1.549.000 €). Non è ammesso il pagamento in forma ridotta.

Sanzioni interdittive (Artt. 13, 14, 15, 16 D. Lgs. 231) comprendenti:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni 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.

Confisca (Art. 19 D. Lgs. 231)

- Nei confronti dell'ente e' sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non e' possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza (Art. 18 D. Lgs. 231)

- La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza e' pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.
- Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (i reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché i delitti contro la personalità individuale) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - L'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - In caso di reiterazione degli illeciti.

4.3 DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*quinquies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

In tali ipotesi l'ente recede volontariamente dalla commissione del reato. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

4.4 AUTORI DEL REATO

Secondo il D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- Soggetti posti in posizione apicale (*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*);
- Sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

4.5 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

i. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;

ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*quinquies* del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

iv. se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

4.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto fondamentale del D.lgs. 231/2001 è l'espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

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

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la società risponde se (art. 7, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- la commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- in ogni caso non si tiene in considerazione tale inosservanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed *efficacemente attuato* un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi o tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti al di sotto di un livello di *rischio accettabile*.

Il Legislatore ha definito, inoltre, i requisiti *dell'efficace attuazione*:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

4.7 SINDACATO DI IDONEITÀ

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo *ad hoc* nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

5. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231 DEL 2001

5.1 MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI, OVVERO DEI PROCESSI "A RISCHIO DI REATO" E ATTIVITÀ POSTE IN ESSERE DA ASFALTI DI PREVENZIONE E CONTROLLO

Nel procedere alla mappatura delle "aree a rischio reato" si è prima di tutto proceduto al confronto tra il novero delle fattispecie incriminatrici astratte, rilevanti ai sensi del D. L.vo 231/2001, e gli ambiti in cui si esplica l'attività della cooperativa, tenendo conto dei molteplici settori coinvolti dall'oggetto sociale di essa.

Ponendo in relazione le norme astrattamente considerate con le attività concretamente svolte, si possono individuare, come meglio ci si appresta ad esporre, le aree di operatività di ASFALTI nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare che i dipendenti o gli organi di vertice dell'impresa possano porre in essere, nell'interesse della stessa, condotte penalmente rilevanti.

Tale mappatura è prodromica all'indicazione di protocolli operativi, recanti le opportune misure e cautele procedurali, che dovranno valere a tutelare la ASFALTI rispetto al rischio di essere chiamata a rispondere direttamente ai sensi del Decreto, per i fatti commessi dai dipendenti o dagli organi di vertice.

Sono state così identificate le categorie elencate al paragrafo 4.1 così come base per l'analisi condotta in allegato **A/231/MPRR "Mappa dei processi a rischio di reato"** nel quale vengono sviluppati i diversi reati potenziali puniti dal Decreto e dalle sue s.m.i., suddivisi per singola area di pertinenza, indicando le aree/processi aziendali a rischio o la non applicabilità o rilevanza per ASFALTI S.r.l., le modalità preventive e di controllo.

Infatti alcune fattispecie di reato possono non presentare profili di rischio tali da rendere fondata l'ipotesi, sia pure astratta, di una loro commissione nell'interesse od a vantaggio della Società. Resta inteso che i destinatari del modello (amministratori, dipendenti e collaboratori) sono tenuti al rispetto delle leggi nonché ad improntare i loro rapporti con ASFALTI ai principi di correttezza e fedeltà.

In Allegato **A/231/MPRR** sono quindi individuate nello specifico quelle potenziali aree/processi a rischio penale e alcuni casi pratici di potenziale reato, cui vengono associate le figure aziendali coinvolte e le modalità volte a coordinare l'esecuzione di dette attività e a ridurre preventivamente il rischio di reato, oltre che ad eseguire il controllo e la vigilanza.

5.2 STRUTTURA DEL MODELLO 231

5.2.1 ELEMENTI DEL MODELLO 231

Il Modello 231 si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001. La finalità preventiva del Modello 231 si esplica nei confronti di soggetti in posizione "apicale" e di soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in ASFALTI

Il Modello 231:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire

- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231
- prevede, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello 231 è corredata dall'efficace attuazione dello stesso e dal presente Manuale che garantisca il tempestivo aggiornamento e adeguamento.

Il Modello 231 è approvato dall'Amministratore di ASFALTI

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello 231 sono emanate dalle funzioni aziendali competenti.

5.2.2 DESTINATARI DEL MODELLO 231

Sono destinatari del presente documento tutti quelli che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di ASFALTI

Fra i Destinatari del Modello 231 sono annoverati i componenti degli organi sociali di ASFALTI, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti di ASFALTI, i consulenti esterni, i fornitori, i clienti e - in generale - tutti i terzi con cui ASFALTI intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.

5.2.3 ESTENSIONE E APPLICAZIONE DEL MODELLO 231 ALLE PARTECIPATE

Il Modello 231 rappresenta, inoltre, una raccolta di principi e il punto di riferimento estendibile alle società partecipate per la definizione dei singoli modelli di ciascuna società. I modelli dovranno tenere conto delle specificità insite nelle rispettive strutture organizzative e nelle attività di *business* delle singole società.

Le società partecipate devono allinearsi agli standard di controllo previsti dal Modello 231 e individuare ulteriori specifiche misure legate alle peculiarità della propria realtà aziendale. In coerenza con l'impostazione sopra descritta:

- Il Modello 231 è comunicato a ciascuna società partecipata;
- Ciascuna società partecipata adotta il proprio Modello 231 ai sensi di quanto specificato;
- Sono elementi essenziali non modificabili da parte di ciascuna società partecipata i Principi Generali;
- Il Modello 231 adottato da ciascuna società partecipata è comunicato a ASFALTI.

5.2.4 MODIFICHE DEL MODELLO 231

L'approvazione di ogni modifica del Modello 231 compete all'Amministratore di ASFALTI. In particolare, tali modifiche potranno rendersi opportune, per esempio, nel caso di:

- mutamenti organizzativi o dell'attività aziendale;
- adozione, adeguamento, integrazione, soppressione di regole e/o procedure aziendali;
- estensione del catalogo dei reati previsti dal decreto o altre modifiche normative.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 ORGANISMO DI VIGILANZA DI ASFALTI

Nella presente sezione 6 viene illustrato quanto poi espressamente approfondito dalla Procedura P/231/ODV "Statuto Organismo di Vigilanza".

6.1.1 INDIVIDUAZIONE

L'Organismo di Vigilanza è composto come da Organigramma.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

E' garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza.

6.1.2 NOMINA

L'Organismo di Vigilanza di ASFALTI è istituito con incarico formale da parte dell'Amministratore che approva il Modello 231 di cui al presente documento.

Gli incaricati devono accettare per iscritto controfirmando la lettera di nomina detto incarico: la lettera di nomina chiarisce anche l'oggetto e il termine temporale dell'incarico.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001; ovvero
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato l'Amministratore potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello 231, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera formale dell'Amministratore.

6.1.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Mediante strumenti organizzativi e gestionali sono formalizzati:

- **A):** la struttura e la nomina dell'Organismo di Vigilanza (§. 3.1.1 e §. 3.1.2), nonché i compiti di cui alla successiva lettera (b) e le risorse e le facoltà di cui alla successiva lettera (c);
- **B):** i compiti dell'Organismo di Vigilanza così definiti:
 - vigilanza sull'effettività del Modello 231;
 - disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
 - analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231; promuovere il necessario aggiornamento del Modello 231, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;

- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello 231 e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurare i flussi informativi di competenza;
- assicurare il collegamento funzionale degli Organismi di Vigilanza istituiti nelle altre società di ASFALTI;
- assicurare l'elaborazione del programma di vigilanza approvato, in coerenza con i principi contenuti nel Modello 231, nell'ambito dei vari settori di attività; assicurare il coordinamento dell'attuazione del programma di vigilanza e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- assicurare la gestione dei sistemi informativi sviluppati al fine dell'esercizio dell'attività di *risk assessment* prescritta dal Modello 231;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitorare, di concerto con la Direzione di ASFALTI, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

- C): le risorse assegnate per quanto concerne:
 - le funzioni;
 - il budget (risorse finanziarie) per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
 - la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica.

6.2 FLUSSI INFORMATIVI

6.2.1 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- continuativa, nei confronti dell'Amministratore Unico nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- *comunque trimestrale*, nei confronti sempre dell'Amministratore Unico.

Inoltre, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare quanto accertato ai Soci, previa informativa all'Amministratore.

Quanto alla linea di *reporting* sopra citata, l'Organismo di Vigilanza predispose:

- un rapporto trimestrale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.);
- una relazione annuale con la sintesi delle attività di vigilanza svolte e con la programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno successivo;
- la tempestiva segnalazione delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

6.2.2 REPORTING E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ASFALTI ai sensi del d.lgs. 231/2001. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Unità eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello 231;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello 231, contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di ASFALTI, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello 231 e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In sintesi, tutti i dipendenti di ASFALTI e i terzi interessati (quali fornitori ecc.) possono effettuare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza su sospetti di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere indirizzate a:

Organismo di Vigilanza

ASFALTI S.r.l.

Via Molino 14 – 63844 Grottazzolina (FM)

indirizzo e-mail: odv@cobit.it

6.3 RAPPORTI FRA GLI ORGANISMI DI VIGILANZA DI ASFALTI

Ciascuna società partecipata di ASFALTI istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza delle Società partecipate, ove sia necessario il ricorso a risorse esterne per l'esecuzione dei controlli, richiede preventivamente il supporto delle risorse allocate presso ASFALTI. Nel caso in cui si renda possibile fornire il servizio richiesto, è stipulato un accordo che prevede i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza.

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle Società partecipate, saranno di esclusiva competenza della società stessa. L'Organismo di Vigilanza di ASFALTI informa il Presidente di ASFALTI in ordine ai fatti rilevati, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del Modello 231.

6.4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutto il materiale riguardante il Modello 231 (informazioni, segnalazioni, report, etc.) sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base informatico e/o cartaceo.

Al data base hanno facoltà di accedere l'Amministratore, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e coloro che siano specificamente autorizzati, salve le disposizioni in materia di tutela dei dati personali.

7. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il d.lgs 231/2001 prevede che i Modelli 231 siano dotati di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello 231, ha lo scopo di contribuire:

- all'efficacia del Modello 231 stesso;
- all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

7.2 ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

7.2.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO 231

Costituiscono violazioni del Modello 231, a titolo esemplificativo:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 (attività sensibili: § 2.1);
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:
 - espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001; e/o

- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001; e/o
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

7.2.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore della notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte dello stesso e i Soci.

7.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata, la società adotterà nei confronti dell'autore della condotta censurata le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile.

7.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI

Alla notizia di una violazione del Modello 231, comunicata dall'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (statuto dei lavoratori) e secondo quanto prevede lo specifico CCNL applicabile.

Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello 231 è dato impulso da parte dell'Organismo di Vigilanza al Responsabile del Personale di ASFALTI per attivare la procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello 231, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL (si rimanda ai diversi CCNL applicabili in corso di validità il dettaglio delle sanzioni disciplinari previste).
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione, come del resto previsto dal CCNL stesso.

Il Responsabile del Personale comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono ovviamente rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

7.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nella lettera di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

8.1 PREMESSA

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello 231.

Il Responsabile del Personale di ASFALTI è tenuto a predisporre, con la consulenza dell'Organismo di Vigilanza, un efficace piano di comunicazione e formazione del Modello 231 periodicamente aggiornato.

I contenuti di tale piano, sono di seguito riportati.

8.2 PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

8.2.1 COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello 231, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

8.2.2 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE AI DIRIGENTI E AI TITOLARI DI PROCURA

I principi e i contenuti del Modello 231 sono comunicati formalmente, su disposizione dell'Organismo di Vigilanza, dal Responsabile del Personale a tutti i dirigenti (a ruolo e in servizio) e ai Titolari di Procura mediante consegna del presente documento.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono divulgati mediante corsi di formazione; i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione. La struttura dei corsi di formazione è definita dal Responsabile del Personale, con la consulenza dell'Organismo di Vigilanza.

8.2.3 COMUNICAZIONE PER QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI (NON TITOLARI DI PROCURA)

Il presente documento è affisso nelle bacheche aziendali e i principi e i contenuti del Modello 231 sono comunicati a ciascun dipendente.

Sono inoltre definite iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e operai (non Titolari di Procura).

8.2.4 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE CON STRUMENTI INFORMATICI

Il presente Modello 231 sarà reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale.

Le iniziative di formazione e informazione possono svolgersi oltre che con incontro diretto con il personale anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche, qualora ve ne sia la necessità, l'opportunità o la convenienza.

8.2.5 COMUNICAZIONE A TERZI E AL MERCATO

In coerenza con quanto già previsto per la Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza di ASFALTI, il documento riguardante il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali ASFALTI intrattiene relazioni d'affari.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con ASFALTI dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

ASFALTI valuterà altresì le opportune e ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello 231 al mercato.

9. DOCUMENTAZIONE

Il presente Manuale genera, o può generare, i seguenti documenti:

- Atti di nomina/revoca/modifica dell'Organismo di Vigilanza;
- Rapporti periodici dell'Organismo di Vigilanza;

- Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza;
- Atti di formazione e informazione all'Organizzazione;
- Atti sanzionatori nei confronti del personale.

10. RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni
- Consiglio UE, Decisione quadro del 27/01/03 – 2003/80/GAI e del 22/07/03 – 2003/568/GAI
- *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs n. 231/2001*, emanate dalla Confindustria il 7 marzo 2002 aggiornate al marzo 2014
- Codice Etico ASFALTI
- Statuto ASFALTI
- Politica per la Qualità ASFALTI
- Procedure richiamate o contenute nel Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità per:
 - a) la prevenzione dei reati e le relative modalità di monitoraggio e controllo
 - b) le modalità di gestione delle risorse finanziarie (al fine della prevenzione dei reati)
 - c) il rispetto delle politiche, delle direttive, degli standard aziendali
 - d) l'attuazione della normativa cogente

11. DECORRENZA, RIESAME, STATO DELLE MODIFICHE

Questo documento decorre dalla data di emissione, viene riesaminato almeno ogni anno ed eventualmente aggiornato.

12. DISTRIBUZIONE

La distribuzione di questo documento avviene secondo quanto riportato al paragrafo 8. Il documento è inoltre sempre disponibile in forma non modificabile nella rete interna aziendale, cui può accedere tutto il personale di ASFALTI.

13. ALLEGATI

- Allegato 1 Organigramma nominativo ASFALTI
- Allegato 2 Politica ASFALTI
- Allegato 3 Statuto ASFALTI
- Allegato 4 Codice Etico
- Allegato A/231/MPRR "Mappa dei processi a rischio di reato"