

ALPI COSTRUZIONI s.r.l.

Modello di organizzazione e di gestione ex Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Versione n. 1 - approvato con delibera del 18 giugno 2012

Revisione n.1 – 12 giugno 2013

Revisione n.2 – 20 marzo 2017

Revisione n.3 - 26 ottobre 2020

Revisione n.4 -15 dicembre 2023

Alpi Costruzioni s.r.l.

INDICE

Premessa

1. FINALITA'	4
2. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI	5
3.LA SOCIETA'	7
4. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI	8
5. ATTIVITA' SENSIBILI.	8
6. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO	9
7. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	11
8. STRUTTURA DEI CONTROLLI	14
9. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI	15
10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO	18
11. SISTEMA DISCIPLINARE	19
12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	19
13. RIFERIMENTI	19
14. PARTE SPECIALE – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA	20
15. PARTE SPECIALE – REATI INFORMATICI e TRATTAMENTO ILLECITO di DATI	29
16. PARTE SPECIALE – REATI AMBIENTALI	37
17. PARTE SPECIALE – REATI SOCIETARI E TRIBUTARI	41
18. PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	49
19. PARTE SPECIALE – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	68
20. PARTE SPECIALE – PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA-WHISTLEBLOWING	

ALLEGATI:

- Allegato 1: Elenco dei reati richiamati dal Decreto Legislativo;
- Allegato 2: Struttura Organizzativa;
- Allegato 3: Mappa dei Rischi negli ambiti aziendali esposti al D.Lgs. 231/01 e schede per ogni funzione che svolge attività sensibili ex D.Lgs. 231/01;
- Allegato 4: Processi strumentali;
- Allegato 5: Codice Etico;
- Allegato 6: Sistema disciplinare;
- Allegato 7: Flussi verso l'Organismo di Vigilanza;
- Allegato 8: Modulistica

PREMESSA

La struttura del manuale

Il manuale si compone di una serie articolata e organizzata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.

L'articolazione in un documento "centrale" e in una serie di allegati risponde all'esigenza di un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuno sarà contraddistinto da un numero di edizione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. le schede rischio dettagliate per funzione che verranno distribuite ai soli responsabili oltre che agli organismi societari e all'OdV).

In dettaglio il manuale è così composto:

La **Parte generale** contiene una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale (governance, assetto organizzativo, ecc.)
- all'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano.

La **Parte speciale** contiene una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa della Società;
- ai processi attività sensibili e relativi standard di controllo per i reati che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il decreto legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 (il "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova specie di responsabilità: la responsabilità amministrativa degli enti, delle società, delle associazioni e delle persone giuridiche per determinati reati che siano commessi (o anche solo tentati) da soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

In base al Decreto, qualora un soggetto commetta nell'interesse o a vantaggio di una società un determinato reato, da tale reato discenderà non solo la responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, ma anche la responsabilità amministrativa della società.

La legge tassativamente indica i reati al compimento dei quali è connessa la responsabilità amministrativa della Società nell'interesse o a vantaggio del quale siano stati commessi (i "Reati").

Alpi Costruzioni Srl (l'"Azienda"), appartiene a quella categoria di enti giuridici che possono incorrere nella responsabilità amministrativa in questione.

Alpi Costruzioni s.r.l.

L'Azienda ha inteso adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo capace di prevenire la commissione dei Reati e che, in caso di commissione, impedisca, alle condizioni stabilite dal Decreto, il sorgere della responsabilità amministrativa.

L'Azienda ha inteso adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo capace di prevenire la commissione dei Reati e che, in caso di commissione, impedisca, alle condizioni stabilite dal Decreto, il sorgere della responsabilità amministrativa.

L'Azienda si è dotata, pertanto, di un modello organizzativo, di un sistema di controllo interno e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal citato decreto da parte dei soggetti (Organo Amministrativo, dipendenti o altri collaboratori) cosiddetti "apicali" e da quelli sottoposti alla loro vigilanza.

1. FINALITA'

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- fornisce indicazioni sui contenuti del decreto legislativo, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle società e degli enti, per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da propri esponenti o da propri dipendenti;
- delinea il modello di organizzazione, gestione e controllo di Alpi Costruzioni srl, volto a informare sui contenuti della legge, ad indirizzare le attività aziendali in linea con il modello e a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso.

In particolare si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Alpi Costruzioni srl in attività previste dal Decreto Legislativo 231/2001, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'azienda (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se questo ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati da Alpi Costruzioni srl in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui Alpi Costruzioni srl intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- esporre tali principi ed esplicitare il modello di organizzazione, gestione e controllo in uso;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti al Decreto Legislativo 231/2001, per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento ha per oggetto:

- i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001, l'identificazione dei reati e dei soggetti interessati;
- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal decreto;

Alpi Costruzioni s.r.l.

- il modello di organizzazione e gestione a tutela dell'Azienda;
- i principi e requisiti del sistema dei controlli;
- l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- le modalità di comunicazione e formazione;
- il sistema disciplinare.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto dell'Azienda, i principi di gestione e amministrazione della Società e la sua struttura organizzativa, e fa riferimento al sistema di controllo interno in essere.

2. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI DESTINATARI

Il Decreto Legislativo 231/2001 è un provvedimento fortemente innovativo per l'ordinamento del nostro Paese, che adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea, e supera il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

Con il Decreto Legislativo 231/2001 e le sue successive integrazioni normative – che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame (Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, Legge n. 228 dell'11 agosto 2003, Legge n. 62 del 18 aprile 2005, Legge n. 262 del 28 dicembre 2005 in materia di tutela del risparmio, Legge n. 146 del 16 marzo 2006 in materia di reati del crimine organizzato transnazionale, Legge n. 123 del 10 agosto 2007 in materia di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime inerenti la sicurezza e l'igiene sul lavoro ed il T.U. sulla Sicurezza D.lgs n.81/2008, Legge Anticorruzione Novembre 2012 – è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente ed in modo diretto dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente al loro interno.

Il Decreto Legislativo 231/2001 consente, tuttavia, all'Ente, nel caso in cui esso dimostri la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, di esimersi da tale responsabilità amministrativa in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal decreto, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

La suddetta estraneità della Società ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione della funzionalità di un complesso di norme organizzative e di condotta (il cosiddetto "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo") idonee a prevenire la commissione degli illeciti de quo.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere le specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

Alpi Costruzioni s.r.l.

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
 - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Ove il reato previsto nel decreto sia stato commesso da persone che esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone cui facciano capo, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti "soggetti apicali"), l'ente non risponde se prova che:
- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'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 il Modello;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sono previsti due diversi tipi di relazioni che "collegano" la società nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato e l'autore del reato medesimo. L'art. 5 fa riferimento, al comma 1, ai cosiddetti soggetti in posizione apicale ovvero a "persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione della Società". Si tratta in genere di Organo Amministrativo, direttori generali, responsabili preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale. Il comma 2 del medesimo articolo fa invece riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'azienda medesima. L'art. 6 del Decreto pone a carico della Società l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta "apicale".

Diversamente, si ritiene – sulla base dell'interpretazione della lettera della norma – che nel caso in cui l'autore del reato sia sottoposto all'altrui direzione o vigilanza l'onere probatorio spetti al Pubblico Ministero.

Fermo restando il dettato normativo di cui all'art. 5 del Decreto e la relativa prassi applicativa, i criteri che in Alpi Costruzioni srl consentono di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice della Società ed assegnazione di poteri di spesa e di procura.

E' pertanto possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale, accessibile a tutti i dipendenti di Alpi Costruzioni srl.

3. LA SOCIETA'

Alpi Costruzioni srl di Degioanni Sergio e Figli è stata costituita il 09/10/1997.

Ha la propria sede legale in Vinadio (CN), Piazza Vittorio Veneto, 2 e svolge prevalentemente la propria attività nell'ambito territoriale provinciale.

Ha per oggetto sociale, tra le altre, le seguenti attività:

la costruzione, la ristrutturazione, la ricostruzione, l'acquisto, la vendita, la permuta e la locazione di edifici civili, rurali, commerciali, industriali, monumentali, completi di impianti e di opere connesse ed accessorie, il tutto sia in conto proprio che per conto di terzi; opere murarie relative ai complessi per la produzione e la distribuzione di energia, opere speciali in cemento armato; lavori di restauro; costruzioni e pavimentazioni stradali, rilevati aeroportuali e ferroviari; lavori di manutenzioni, ripristini, insabbiatura di strade e lavori di sgombero neve; segnaletica e sicurezza stradale;

pavimentazione con materiali speciali; lavori ferroviari; lavori idraulici, acquedotti, fognature, impianti di irrigazione; lavori di diversa e sistemazione idraulica, gasdotti, oleodotti; lavori di sistemazione agraria, forestale e verde pubblico; lavori speciali; impianti di sollevamento, potabilizzazione, depurazione delle acque; impianti di trattamento dei rifiuti; dighe; gallerie; esercizio di impianti per la produzione e distribuzione di energia; impianti di telecomunicazioni e linee telefoniche; carpenteria metallica; fornitura e installazione di impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto; esercizio di cave; estrazione e lavorazione di inertici; lavori di movimento terra; produzione e fornitura di calcestruzzi e conglomerati bituminosi; noleggio di mezzi e macchine operatrici; autotrasporto di merci per conto di terzi; la realizzazione di opere e lavori edili di qualsiasi natura sia in conto proprio che per conto di terzi; la commercializzazione di tutti i genere (nessuno escluso) ricompresi nelle tabelle merceologiche di cui al d.m. 4 agosto 1988 numero 375 così come modificato dal dm. 17 settembre 1996 numero 561; la gestione di alberghi, ristoranti, bar, campeggi e strutture ricettive in genere.

Per il perseguimento di detta attività la Società può partecipare, con altri soggetti privati, consorzi di imprese ed associazioni, a società di capitale pubblico o privato che abbiano come oggetto sociale attività inerenti l'edilizia.

Alpi Costruzioni srl aderisce all'Ance, l'Associazione Nazionale Costruttori Edili, tramite la Confindustria di Cuneo.

L'esperienza accumulata negli anni ha consentito all'Azienda, in collaborazione con i Comuni, ed altri soggetti pubblici e privati, di sviluppare e realizzare importanti insediamenti di edilizia residenziale. Ciò le ha consentito altresì di disporre di una struttura tecnica, amministrativa e gestionale di provata capacità e competenza, che si occupa:

– programmazione, progettazione e direzione lavori di interventi edilizi.

4. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI.

Ad un consulente esterno è stato affidato il compito di analizzare il contesto, identificare gli ambiti aziendali maggiormente esposti alle conseguenze sanzionatorie previste dal decreto e determinare l'entità dei rischi rilevanti.

In particolare il consulente, coadiuvato dal personale aziendale, ha:

- approfondito i contenuti e l'interpretazione della normativa, nonché le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- effettuato una ricognizione degli ambiti aziendali dove, in assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposto una apposita mappa delle aree di potenziale "rischio 231" (Allegato 4);
- valutato l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organi societari e organizzazione interna, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa, procedure e principi comportamentali);
- identificato i principi ed i requisiti del sistema dei controlli;
- valutato il "rischio 231", in base al reato, alla probabilità di accadimento e al suo peso e impatto.

5. ATTIVITA' SENSIBILI

Con specifico riferimento alla realtà di Alpi Costruzioni srl, le aree nel cui ambito possono, al momento dell'adozione del Modello, essere commessi i reati, riguardano essenzialmente le seguenti categorie di operazioni:

A. Rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- gestione del contenzioso civile, penale, amministrativo e di ogni altro genere,;
- negoziazione/stipulazione di contratti/convenzioni, partecipazione a bandi di gara, appalti e procedure aperte con soggetti pubblici e gestione dei rapporti con la P.A. per l'ottenimento di certificazioni di agibilità locali o altre questioni inerenti la materia urbanistico-edilizia,

- rapporti con Enti Previdenziali e P.A. relativi alla gestione del personale (formazione del personale, richiesta di finanziamenti, sgravi, agevolazioni, stipula di convenzioni relative all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, etc....);

- gestione dei rapporti con la P.A. per l'ottenimento di licenze o di autorizzazioni amministrative;
- gestione di eventuali accertamenti/ispezioni in materia fiscale, previdenziale, della sicurezza sul lavoro, urbanistico-edilizia, ed in genere di ogni attività ispettiva posta in essere dalla P.A.

B. Adempimenti societari:

- predisposizione delle comunicazioni relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda (bilancio d'esercizio);
- ripartizione degli utili e delle riserve, operazioni sul capitale

C. Adempimenti in materia di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- gestione del personale, e cura di tutti gli adempimenti previsti dalle disposizioni in materia (D.lgs 81/08);
- stipula ed esecuzione di contratti di appalto, di opera e di somministrazione, che comportino l'esecuzione di attività lavorative con l'utilizzo di beni di proprietà della Società o dei quali la medesima abbia a qualunque titolo la disponibilità e/o sotto la direzione o il controllo di soggetti riferibili alla Società.

D. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

- approvvigionamento di beni e servizi;
- gestione dei flussi finanziari.

E. Reati Informatici

- Accesso ad un sistema informatico e telematico;
- Gestione dei sistemi informativi;
- Redazione di documenti informatici aventi efficacia probatoria.

F. Reati Ambientali

- smaltimento dei rifiuti derivanti dai cantieri.

Il dettaglio della Mappa Rischi è riportato nel richiamato Allegato 4.

L'Organismo di Vigilanza individuerà di volta in volta le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

6. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO

I comportamenti tenuti dai dipendenti ("Dipendenti") e dall'Organo Amministrativo ("Organo Amministrativo"), da coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza dell'Azienda ("Consulenti") nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, quali, ad

Alpi Costruzioni s.r.l.

esempio, “Partner” devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello (di seguito le “Regole di Condotta”), finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato Dalla Società come si è già anticipato in Premessa (di seguito il “Codice Etico”).

Va, comunque, precisato che il Modello e il Codice Etico, seppur complementari, hanno una portata diversa; in particolare il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, ed ha lo scopo di esprimere principi di deontologia aziendale che l’Azienda riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organo Amministrativo, Consulenti e Partners;

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire all’Azienda di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

In particolare, oltre a quanto specificamente previsto nei protocolli, le regole di condotta prevedono che:

- i Dipendenti, Organo Amministrativo, i Consulenti ed i Partners non devono porre in essere comportamenti anche solo potenzialmente idonei ad integrare le fattispecie di reato previste nel decreto;

- i Dipendenti, Organo Amministrativo, i Consulenti e i Partners devono evitare di porre in essere comportamenti che possano generare una situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;

- è fatto divieto di procedere ad elargizioni in denaro o altre utilità nei confronti di pubblici funzionari;

- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o elargizione di altro vantaggio (quali promesse di assunzione, ecc.) a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne l’indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l’Ente.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato al fine di consentire le relative verifiche, ed essere autorizzati dal responsabile di funzione.

L’Organismo di Vigilanza effettuerà, nell’ambito dell’esercizio dei propri poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali;

- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano l’Azienda nei confronti della P.A. devono ricevere un esplicito mandato da parte dell’Azienda, o per mezzo di procure speciali o sub-deleghe nell’ambito dei poteri conferiti e dell’organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta la Società;

- coloro che svolgono una funzione di controllo e di supervisione nei confronti dei Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l’attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all’Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;

- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono sempre essere stipulati in forma scritta; nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura;

Poiché il contesto aziendale è in continua evoluzione, anche il grado di esposizione dell'Azienda alle conseguenze giuridiche di cui al Decreto Legislativo 231 può variare nel tempo. Di conseguenza la ricognizione e la mappatura dei rischi sono periodicamente monitorate ed aggiornate. Nel procedere agli aggiornamenti si terrà conto di fattori quali, ad esempio:

- l'entrata in vigore di nuove leggi e normative di carattere generale che incidano sull'operatività della Società;
- le variazioni degli interlocutori esterni;
- le variazioni al sistema interno di organizzazione, gestione e controllo.

7. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del Decreto è caratterizzata, in sintesi, dai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- poteri di spesa attribuiti con soglie di spesa e/o con firma congiunta.

7.1. Organi societari

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

La gestione della Società è affidata all'Organo Amministrativo investiti di poteri di spesa per la gestione ordinaria e straordinaria dell'Azienda, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritengano opportuni .

7.2. Procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa

Sulla base delle necessità operative della Società, lo schema dei poteri e delle deleghe è approvato dall'Organo Amministrativo. Ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 si precisa che la procura è condizione necessaria

ma non sufficiente per considerare il procuratore "*soggetto apicale*".

Al fine di maggior approfondimento del sistema di deleghe e procure e del suo funzionamento, si precisa che il loro conferimento avviene in ragione delle esigenze operative ed, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale; i requisiti essenziali di tale sistema, ai fini di una efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e le Autorità di Vigilanza, devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;

- le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti nell'ente;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco:

1) i poteri del delegato;

2) il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta.

- i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

- il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

7.3. Prassi e procedure

Alpi Costruzioni srl sta implementando, in ragione della sua struttura lineare e snella, un apparato essenziale di procedure scritte e di prassi operative che garantiscono il rispetto delle normative vigenti. Prassi e procedure che mirano da un lato a regolare l'agire declinato nelle sue varie attività operative e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate. Tale attività è in corso e coinvolgerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza al quale verrà richiesto un parere circa l'idoneità ai fini del Modello.

L'impresa ha già realizzato e fatto certificare un sistema gestionale per la qualità SGQ conforme alla norma ISO 9001 -2008.

Nel rispetto del proprio SGQ, l'Impresa adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni adeguato alla propria complessità organizzativa. Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle procedure necessarie per tenere sotto controllo le attività a rischio reato, le Linee Guida ANCE hanno identificato per ciascun processo una serie di procedure ritenute opportune/necessarie:

P.01 - Processo di approvvigionamento

· P.01.A00 - Processo nel suo complesso

· P.01.A01 - Valutazione e qualificazione dei fornitori

· P.01.A02 - Richiesta d'acquisto

· P.01.A03 - Selezione del fornitore

· P.01.A04 - Emissione dell'ordine

· P.01.A05 - Ricevimento dei materiali o effettuazione delle prestazioni

· P.01.A06 - Ricevimento della fattura passiva e contabilizzazione

· P.01.A07 - Pagamento e contabilizzazione

P.02 - Processo commerciale

· P.02.A00a - Processo di partecipazione a gare pubbliche e private

Alpi Costruzioni s.r.l.

· P.02.A00b - Processo di costruzione in proprio ed attività commerciale

· P.02.A01 - Valutazione dell'opportunità a partecipare

· P.02.A02 - Predisposizione della documentazione

· P.02.A03 - Riesame dell'offerta

· P.02.A04 - Stipula del contratto

· P.02.A05 - Esecuzione dei lavori

· P.02.A06 - Emissione SAL attivi e Certificati di pagamento

· P.02.A07 - Fatturazione attiva e contabilizzazione

· P.02.A8 - Formulazione e definizione delle riserve

· P.02.A9 - Valutazione dell'opportunità dell'operazione immobiliare

· P.02.A10 - Predisposizione della documentazione

· P.02.A11 - Avvio di commessa

· P.02.A12 - Esecuzione dei lavori

· P.02.A13 - Fatturazione attiva e contabilizzazione

P.03 - Processo finanziario

· P.03.A00 - Processo nel suo complesso

· P.03.A01 - Flussi di cassa (o di tesoreria)

· P.03.A02 - Finanziamenti

P.04 - Processo amministrativo

· P.04.A00 - Processo nel suo complesso

· P.04.A01 - contabilizzazione ed archiviazione

· P.04.A02 - Redazione del bilancio

· P.04.A043- Redazione di altri documenti

P.05 - Processo di gestione con fondi pubblici

· P.05.A01 - Rendicontazione

P.06 - Processo di gestione dei sistemi informativi

P.07 - Processo di gestione delle risorse umane

· P.07.A01 - Ricerca, selezione, formazione e valutazione del personale

· P.07.A02 - Amministrazione del personale e pagamento delle retribuzioni

· P.07.A03 - Gestione dell'informazione e formazione per l'applicazione del modello

P.08 - Processo di gestione per la sicurezza

· P.08.A00 - Processo nel suo complesso

· P.08.A01 - Definizione delle responsabilità per la sicurezza

· P.08.A02 - Valutazione dei rischi salute e sicurezza

Alpi Costruzioni s.r.l.

- P.08.A03 - Oneri per la sicurezza
 - P.08.A04 - Controllo operativo per la sicurezza
 - P.08.A05 - Controllo degli adeguamenti legislativi
- P.09 - Processo di gestione per l'ambiente
- P.09.A00 - Processo nel suo complesso
 - P.09.A01 - Definizione delle responsabilità per l'ambiente
 - P.09.A02 - Analisi degli impatti ambientali
 - P.09.A03 - Gestione dei rifiuti
 - P.09.A04 - Controllo operativo per l'ambiente
 - P.09.A05 - Controllo degli adeguamenti legislativi

Nell'ambito dell'attività di Alpi Costruzioni si sono rilevate le Procedure applicabili alla medesima, procedendo ad una integrazione con le esistenti procedure del Sistema Qualità, ovvero a crearne di nuove ove mancanti.

Flussi verso l'OdV

Eventuali modifiche relative all'assetto organizzativo segnalate all'Ufficio Qualità dovranno essere contestualmente inoltrate all'Organismo di Vigilanza.

8. STRUTTURA DEI CONTROLLI

8.1. Principi di controllo interno

Le componenti del modello organizzativo devono essere integrate con il sistema di controllo interno che si basa sui seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità. Principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità.

In generale si esegue un compito con più attenzione quando si sa di dover rendere conto di eventuali deviazioni da regole / procedure prefissate;

- ove possibile separazione di compiti e/o funzioni. Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi esegue operativamente o controlla l'operazione;

- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni. Principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferito a singole operazioni);

- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni e azioni.

Principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;

- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte

Il controllo operativo (vale a dire sulle attività e sui processi dell'azienda) può essere svolto a posteriori o preventivamente. Ai fini del decreto è di fondamentale importanza che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia);

I controlli interni effettuati a posteriori devono essere in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio della attività aziendale.

8.2. Il sistema di controlli interni

Organi di controllo: si segnalano, primi fra tutti, gli organismi di controllo previsti dal vigente Statuto e dal modello gestionale e aziendale.

Controlli di primo livello: sono controlli tecnico-operativi sul corretto e regolare andamento delle attività, svolti dalle persone o dalle strutture che ne hanno la responsabilità. Possono anche essere incorporati nelle procedure.

Controlli di secondo livello: sono verifiche effettuate da unità diverse da quelle operative sul regolare espletamento delle attività e sul corretto rispetto delle procedure ed utilizzo delle deleghe. Anche tali controlli sono spesso disciplinati da apposite procedure e norme interne. Sono controlli che rispondono al principio di separazione dei compiti.

Controlli di terzo livello: sono volti ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione e a valutare la funzionalità nel complessivo sistema dei controlli interni. Pur essendo controlli interni sono svolti da entità indipendenti (es. l'Organismo di Vigilanza).

9. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

9.1. Composizione e regole

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organismo della società dotato di autonomia, professionalità e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Ai fini di cui al punto precedente Alpi Costruzioni srl istituisce un apposito organo – denominato "Organismo di Vigilanza" (OdV) – regolato dalle disposizioni che seguono:

- L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale;
- La delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza determina anche il compenso e la durata;
- L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Organo Amministrativo ove non diversamente previsto;

Alpi Costruzioni s.r.l.

- L'Organismo di Vigilanza è a composizione monosoggettiva ed è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente, da un soggetto esterno, in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e in grado di assicurare la necessaria continuità d'azione;
- L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito dell'Azienda, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo;
- Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dall'Organo Amministrativo, su proposta dell'Organismo stesso;
- L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di darne informazione all'Organo Amministrativo nel corso della riunione immediatamente successiva
- L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività;
- All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività dell'Azienda.

9.2. Poteri e funzioni

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato dall'Ente, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione dei vari settori di intervento;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, all'Organo Amministrativo, collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla società ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza è inserito nei singoli contratti;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- può rivolgersi, dopo averne informato l'Organo Amministrativo, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;

- sottopone all'Organo Amministrativo le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- sottopone il modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, oltre alle eventuali disposizioni generali dettate dall'Organo Amministrativo, tale Organismo ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio regolamento interno al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione del soggetto in questione. autonomia organizzativa e d'azione del soggetto in questione.

Nella Parte Speciale del presente Modello vengono specificatamente dettagliati i compiti spettanti all'Organismo di Vigilanza.

9.3. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie funzioni ed i propri poteri secondo le modalità previste dal regolamento, predisposto dallo stesso Organismo di e trasmesso all'Organo Amministrativo.

Il regolamento deve assicurare continuità ed efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza; a tal fine il regolamento dovrà prevedere:

- un numero minimo di adunanze annuali;
- le modalità di predisposizione del piano di spesa e del fondo per interventi urgenti;
- la gestione della documentazione relativa alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza e le modalità di archiviazione;
- le modalità di raccolta, trattamento e archiviazione delle eventuali comunicazioni, anche anonime, che segnalino circostanze rilevanti per l'attuazione del Modello o per la responsabilità amministrativa della Società.

9.4. Informativa all'Organismo di Vigilanza

Il personale della Società ed i collaboratori dello stesso hanno facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, per segnalare violazioni del Modello.

Al fine di cui al punto precedente la Società adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati "231";
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dall'Organo Amministrativo in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati "231";

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati "231".

9.5. Informativa dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo

L'Organismo redige ogni anno entro la data di approvazione del Bilancio una relazione sull'attività compiuta e la presenta all'Organo Amministrativo. L'Organismo ogni volta ne ravvisi la necessità può comunque effettuare segnalazioni all'Organo Amministrativo e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire all'Organo Amministrativo le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice Etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla società, con riferimento esclusivo alle attività di rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello ed i suoi allegati rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa della Società.

Per il Modello in particolare è prevista una apposita azione di informazione e formazione volta a rendere noti i contenuti del decreto e i suoi impatti per i collaboratori di Alpi Costruzioni srl .

10.1. Informazione:

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua delibera di approvazione, attraverso:

A) la pubblicazione sul sito aziendale della parte Generale e del Codice Etico e la consegna agli addetti della Parte Speciale a loro riferita con indicazione della necessità di leggerle e condividerlo in quanto parte del contratto;

Per i nuovi dipendenti:

A) al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene consegnata copia cartacea del Modello, del Codice Etico e del D. Lgs. 231/01 con spiegazione verbale di cosa si tratta e che l'adesione allo

stesso è parte del contratto: il lavoratore dovrà leggerlo e condividerlo mediante sottoscrizione al momento della firma del contratto di assunzione;

B) al momento della sottoscrizione del contratto viene richiesta la sottoscrizione dell'apposito modulo di integrazione contrattuale attestante la ricezione del Modello, la presa coscienza e l'adesione al contenuto del Modello.

Analoga procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti e collaboratori.

10.2. Formazione: L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza dell'Azienda.

In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione è garantita:

- da un seminario iniziale, seguito da corsi di aggiornamento a cadenza periodica;
- dalla pubblicazione sul sito aziendale del Modello e del Codice Etico;
- dall'invio a mezzo posta elettronica di apposite comunicazioni nel caso di modifiche del Modello, del sistema di deleghe e procure, dell'assetto societario, o di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001;
- dalla informativa nella lettera di assunzione e da un seminario per i neoassunti.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema è descritto nell'allegato 7.

12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dall'Organo Amministrativo direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Il Modello può essere aggiornato e modificato solamente previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve, inoltre, essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Alpi Costruzioni s.r.l.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, presentano, di concerto con l'Organo Amministrativo, un rapporto documentato all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza.

Gli Allegati, che costituiscono parte integrante del Modello, possono essere modificati, in ragione delle dinamiche organizzative, a cura della funzione aziendale competente anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

13. RIFERIMENTI

- Linee Guida - Confindustria per l'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex -D.Lgs. 231/2001;
- Testo aggiornato del D.Lgs. 231/2001
- Linee Guida Ance