



MODELLO ORGANIZZATIVO

(d. lgs 231/01 e succ. modif.)



CRUCITTI GROUP S.R.L

Località Pontevecchio, snc

Palmi (RC) 89015



Codice etico

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

DELLA SOCIETA'

CRUCITTI GROUP SRL

PARTE GENERALE

1 Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”) – emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato. L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrattare con la P.A., l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato. Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario (artt. 24 e 25), si riferisce ad una serie di reati commessi nei rapporti con la P.A., dei quali si darà sintetica descrizione nella parte speciale “A” e che in questa sede semplicemente si ricorda:

- Corruzione per un atto d’ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato, dell’UE o di altro ente pubblico (art. 316- bis c.p.).



- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, dell'UE o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato, dell'UE o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato, dell'UE o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Successivamente, l'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito l'art. 25- bis, che mira a punire gli Enti per i delitti previsti dal codice penale in materia di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

In seguito, l'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto il nuovo art. 25- ter, estendendo il regime della responsabilità amministrativa degli Enti ai c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso D.Lgs. n. 61/2002, dei quali si darà sintetica descrizione nella parte speciale "B", che in questa sede semplicemente si ricordano:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 2, c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

Lo stesso art. 25 ter è stato poi modificato dalla L. 28 dicembre 2005 n. 262, che ha inserito tra i reati presupposto l'art. 2629 bis c.c., in tema di omessa comunicazione del conflitto d'interessi.

L'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7, ha introdotto nel Decreto l'art. 25 quater, che inserisce nel novero dei reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni agli Enti, i "delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" previsti dal codice penale, dalle leggi speciali o comunque che siano stati posti in essere in violazione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo tenutasi a New York il 9 dicembre 1999. Successivamente, l'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 ha aggiunto agli altri l'art. 25 quinquies riguardante i delitti contro la personalità individuale, quali a titolo di esempio, la riduzione in schiavitù e la tratta di persone. _ In materia attinente a questa, la L. 9 gennaio 2006 n. 7 ha inserito l'art. 25 quater.1, che punisce gli Enti nella cui struttura è commesso il delitto di cui all'art. 583 bis c.p. (in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

Inoltre, la L. 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto l'art. 25 sexies che inserisce nell'elenco di cui sopra i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58.

L'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146 prevede la responsabilità degli Enti secondo il D.Lgs. 231/2001, con riferimento ad un ulteriore elenco di fattispecie, che debbono tuttavia presentare le caratteristiche del "reato transnazionale":

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 23-1-1973 n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9-10-1990 n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 25-7-1998 n. 268);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Si richiede, per qualificare come transnazionali i reati sopra elencati, (oltre alla punibilità del fatto commesso con la reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni) il coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato. Inoltre il reato transnazionale è tale in quanto commesso alternativamente in più di uno Stato; ovvero pianificato, diretto o controllato in uno Stato diverso da quello dell'effettiva commissione; commesso in un solo Stato, ma attraverso l'attività di un gruppo criminale organizzato operante in diversi Stati; ovvero commesso in un solo Stato, ma producendo effetti sostanziali in un altro Stato.

Da ultimo, con la L. 3 agosto 2007, n. 123 - recante "misure in tema della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" - è stato introdotto l'art. 25 septies che prevede la responsabilità degli enti in relazione all'omicidio colposo (art. 589 c.p.) e alle lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commessi in violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La Legge 18 marzo 2008 n. 48 ha introdotto, infine, l'art. 24 *bis* del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni reati c.d. informatici.

Si osserva, infine, che lo stesso Decreto, all'art. 23, introduce una fattispecie penale cui è ricollegata una specifica forma di illecito amministrativo. Si tratta del reato di inosservanza delle sanzioni interdittive, secondo cui è punito "chiunque nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittive trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure".

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto.

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) Di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) Di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) Che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) Che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. Individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. Predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. Prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. Prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. Configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.3 Le Linee Guida elaborate da ATECAP

L'Associazione di categoria a cui la Crucitti Group S.r.l. (d'ora in avanti anche la 'Società') fa parte è l'ATECAP che, ha approvato il Codice di Comportamento delle imprese di costruzione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, successivamente aggiornato il 1 settembre del 2004 e divenuto efficace a far data dal 14 ottobre 2004. Successivamente - soprattutto in ragione delle modifiche legislative che hanno portato all'introduzione nel Decreto della responsabilità degli enti in relazione ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commessi in violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro - l'Associazione di categoria ha emanato le Linee Guida per l'attuazione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro. In ogni caso, devono menzionarsi anche le Linee Guida della principale Associazione, vale a dire Confindustria che già nel 2002 aveva emanato la prima versione delle Linee Guida, di recente aggiornate (31 marzo 2008).

In sintesi il Codice di Comportamento dell'ATECAP suggerisce di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto;
- individuare e predisporre specifici *protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.*
- individuare un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche 'OdV'), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

2. Funzione del Modello della Crucitti Group S.r.l. e suoi punti essenziali

Il Modello persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;

- delineare regole e precetti che dovranno guidare i comportamenti del personale aziendale e di tutti i soggetti agenti in nome e per conto della Società al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici.
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse quali a rischio a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati sono:

- La mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- L'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- La definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- La verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- La diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Il Modello si compone:

- di una Parte Generale che contiene le regole ed i principi generali del Modello, nonché una sintetica descrizione dei protocolli che lo costituiscono.
- della Parte Speciale A, relativa ai "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", che regola alcuni aspetti relativi alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001.
- della Parte Speciale n. B, relativa ai c.d. "Reati Societari", che disciplina gli aspetti relativi ai reati di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs. n. 231/2001.
- della Parte Speciale n. C, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, che disciplina gli aspetti relativi ai reati di cui all'art. 25 *septies* del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello, inoltre, in ossequio a quanto previsto dalle indicazioni della ANCE, composto anche dal Codice Etico che è allegato al presente documento.

3.2. Destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono:

- a) coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) dipendenti della Società, ancorché distaccati in altre sedi della Società per lo svolgimento dell'attività tra i quali vengono ricompresi anche i lavoratori "somministrati" per tutta la durata della somministrazione in favore della Società;
- c) tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, ecc.);
- d) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (periti tecnici, consulenti, ecc...), alle condizioni di seguito indicate;
- e) coloro che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla Società da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi di natura commerciale, alle condizioni di seguito indicate.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

4. L'Organismo di Vigilanza

L'istituzione di un Organismo di Vigilanza è fondamentale ai fini di una corretta implementazione del modello.

4.1. l'individuazione, la nomina e la durata dell'OdV della Società

Al fine di soddisfare le funzioni individuate tanto dal Decreto quanto dal Codice di Comportamento dell'Ance e dalle Linee Guida di Confindustria l'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'OdV nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'OdV deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica la più elevata possibile con la previsione di un riporto informativo al massimo Vertice operativo aziendale. Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello". Si precisa che per "compiti operativi" ai fini del presente Modello e dell'attività della Società, si intende qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della Società stessa;

- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, l'OdV nel suo complesso dovrà

avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida.

- **continuità di azione:** da parte dell'OdV per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interessi:** da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale. Al fine di rispettare i sopra menzionati requisiti, la Società ha optato per l'adozione di un OdV in composizione collegiale, costituito da 2 membri nominati direttamente dall'Amministratore Unico, da individuarsi preferibilmente nelle seguenti figure:

-

-

L'Amministratore Unico provvede, altresì, a nominare il Presidente con il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali. Il Presidente è un professionista esterno alla Società.

La nomina dell'OdV, da parte dell'Amministratore, deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata, anche verbalmente nel corso della riunione in cui viene conferito l'incarico. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, successivamente, formalmente comunicato da parte dell'Amministratore Unico a tutti i livelli aziendali, mediante la circolarizzazione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché le finalità della sua costituzione.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Amministratore Unico e rimane in carica per la durata di 1 anno.

4.2. Cessazione dall'incarico

La revoca dell'OdV e di ciascun componente durante il periodo in carica dell'Organismo di Vigilanza medesimo e dei suoi componenti, compete esclusivamente all'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale ove divenisse obbligatorio.

Ciascun componente dell'OdV può essere revocato, durante la vigenza dell'incarico, per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV;
- nel caso di apertura di un procedimento penale con rinvio a giudizio a carico di un componente l'OdV, l'Amministratore Unico potrà in ogni caso disporre la sospensione dei poteri del componente indagato, previa valutazione del caso e sentito il parere del Collegio Sindacale ove presente.

Costituiscono, inoltre, cause di decadenza dell'incarico di membri dell'OdV:

- la perdita dei requisiti di professionalità nei termini specificati in precedenza;

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a due mesi;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, anche non definitiva ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico del componente dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Ciascun componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante comunicazione scritta con preavviso di almeno 3 mesi da inviarsi al Amministratore Unico.

Il verificarsi di una causa di decadenza in capo ad un membro dell'OdV e/o il recesso dall'incarico sono comunicati tempestivamente all'Amministratore Unico dal Presidente, ovvero dagli altri membri dell'OdV, anche singolarmente, qualora la causa di decadenza o cessazione riguardi il Presidente.

In caso di decadenza o recesso di uno o più membri dell'OdV, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del membro o dei membri cessati

4.3. Funzioni e poteri dell'OdV

Nello svolgimento della sua attività, l'Organo di Vigilanza e Controllo è supportato da tutte le funzioni aziendali di cui richieda l'aiuto nonché, se del caso, da consulenti esterni di cui lo stesso si può autonomamente avvalere anche in ragione delle risorse economiche che l'Amministratore Unico gli attribuisce al fine di garantire la sua autonomia. All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

- (i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- (ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- (iii) garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- (iv) vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative o legate alla realtà aziendale;
- (v) acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere alle proprie responsabilità;

(vi) verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso.

(vii) verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello nonché del livello di conoscenza dello stesso, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni pervenute;

(viii) svolgere attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali. Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organo di Vigilanza e Controllo può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare sono previste:

(i) verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le "aree di attività a rischio" e i "processi strumentali", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;

(ii) verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello. L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di *follow-up*, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti. In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all'Organo di Vigilanza e Controllo, come sopra indicato, è attribuita un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tanto il Decreto quanto il Codice di Comportamento dell'ATECAP mettono in debita evidenza la necessità che la Società istituisca un flusso informativo verso l'OdV.

In particolare le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività a rischio sono tenute a comunicare le informazioni utili allo scopo di garantire allo stesso un'efficace informazione ai fini delle attività di vigilanza, tra le quali ad esempio:



- copia del documento di valutazione di rischi ex D. Lgs. 81/2008 e ogni informazione rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 25 septies del Decreto (informazioni di incidenti accaduti e/o mancati; verbali

degli organi di controllo quali Asl, Inail, Inps etc.; verbali delle visite ispettive dell'RSPP e degli audit sulle procedure; verbale della riunione annuale ex D.Lgs. 81/2008, etc.);

- risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, così come previsto dai protocolli attuativi del Modello per ogni attività sensibile ecc.);

- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

- ogni modifica e/o eventuale integrazione del sistema di deleghe e procure;

- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo aziendale della Società (ad es. con riferimento alle procedure operative concernenti il mutamento di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio);

- esistenza di attività aziendali risultate o percepite come prive del tutto od in parte di apposita e/o adeguata regolamentazione;

- eventuali comunicazioni della società di revisione aventi ad oggetto aspetti relativi al sistema organizzativo;

- anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili quali ad esempio:

☐ operazioni percepite come "a rischio" (quali le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);

☐ i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;

☐ ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Inoltre, i membri degli organi amministrativi, tutte le funzioni aziendali della Società e i collaboratori esterni sono tenuti a comunicare all'OdV:

- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte dalle funzioni di controllo interno da cui risultano eventuali responsabilità per i reati di cui al Decreto;

- le pratiche non in linea con le norme di comportamento ed il Codice Etico emanati dalla Società;

- i comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;



- le notizie relative all'effettiva attuazione del sistema disciplinare, ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) o dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni di provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti della Società o dei legali rappresentanti per reati che potrebbero aver violato le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per reati di cui al D.Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza mediante l'invio di per lettera, anche anonima, spedita a Organismo di Vigilanza, "Località PONTEVECCHI; sns), 89015 PALMI ". Ricevuta la informazione/segnalazione l'OdV si attiva secondo la sua discrezionalità.

L'Organismo di Vigilanza dovrà garantire la riservatezza di chi segnala eventuali violazioni con i sistemi e i mezzi più appropriati.

4.5. Il reporting dell'OdV agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività all'Amministratore Unico nonché al Collegio Sindacale. In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno semestrale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione; tale relazione dovrà essere trasmessa per conoscenza anche al Collegio Sindacale. In ogni caso, in presenza di ragioni di particolare urgenza o, comunque, qualora lo ritenga opportuno, l'OdV potrà riferirsi in qualunque momento all'Amministratore Unico che adotterà i provvedimenti eventualmente necessari.

4.6. il Regolamento dell'OdV

La definizione degli aspetti attinenti all'operatività dell'OdV non previsti nel Modello (es.: calendarizzazione delle attività, *format* delle verbalizzazioni, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, le procedure di gestione) sono oggetto di apposita regolamentazione che verrà adottata in piena autonomia dall'OdV.

5. Codice Etico

La CRUCITTI GROUP SRL presta molta importanza alla valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa. La Società si è dotata di un apposito Codice Etico volto ad individuare i principi etici fondamentali per la Società e, allo stesso tempo, le norme di comportamento per tutte le risorse aziendali.

Il Codice Etico costituisce parte integrante e fondamentale del Modello e ad esso – allegato al presente documento - si rinvia per un più approfondito dettaglio.

6. Il Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

La Società ha, quindi, adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

6.1. Principi generali

La Società ritiene di fondamentale importanza il rispetto di tutte le prassi e le procedure aziendali contenute nel Modello e nel Codice Etico, di cui costituiscono attuazione.

A tal fine è istituito il seguente sistema disciplinare che costituisce un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del presente Modello e di tutte le disposizioni interne che ne costituiscono attuazione.

Il sistema si ispira ai principi della trasparenza e dell'equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione della sanzione.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'OdV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello, come individuati in precedenza.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti. L'Organismo, tuttavia, è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni. In nessun caso l'OdV comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. L'OdV si adopera per conservare in luoghi sicuri e inaccessibili la documentazione relativa alla segnalazione.

Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dai CCNL.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera (anche con riferimento alla documentazione dell'attività svolta prescritta per il processo di sicurezza e salute dei lavoratori);
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

6.2. Sanzioni e misure disciplinari

Il rispetto delle disposizioni del Modello costituisce un obbligo specifico dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, *part-time*, nonché dei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

6.2.1. Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c. di cui il contenuto del Modello rappresenta parte integrante.

Di conseguenza, la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Le sanzioni disciplinari predisposte dalla Società sono formulate nell'attento rispetto dei limiti posti dalla legislazione vigente, dai contratti collettivi e, soprattutto, dal principio di tassatività che impone, in questa materia, lo Statuto dei Lavoratori.

I provvedimenti disciplinari irrogabili, sono a seconda della gravità delle infrazioni:

- Richiamo verbale o ammonizione scritta o multa (fino ad un massimo di tre ore di retribuzione) o sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo (fino ad un massimo di tre giorni), nei casi di violazione delle procedure interne previste dal Modello quali ad esempio:

- non osservanza delle procedure prescritte;

- omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;

- omesso svolgimento delle procedure di controllo previste;

- comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello causando una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure arrecando danni alla Società.

- Licenziamento con preavviso, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

- Licenziamento senza preavviso, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure sanzionatorie previste dal Decreto oppure nei casi in cui il dipendente della Società abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei Reati Presupposto. Tali comportamenti fanno infatti venire meno radicalmente il rapporto fiduciario tra la Società ed il dipendente, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la Società tessa e la sua organizzazione.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, è necessario il coinvolgimento dell'OdV che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. E' fatta salva la prerogativa della Società 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 ed 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.

La concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è affidata al Responsabile _____, il quale, comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

6.2.2. Dirigenti

Se la violazione riguarda i Dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge, al relativo contratto e al CCNL applicabile. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato. In ogni caso, in ossequio alle Linee Guida per l'istituzione e attuazione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, sarà redatta una lettera integrativa da far sottoscrivere ai dirigenti presenti in organico nella quale sarà specificato che potrà comportare la risoluzione anticipata del rapporto:

- a) il reiterato mancato incarico a sorveglianti o preposti di effettuare azioni di controllo o sorveglianza su fasi di lavoro individuate come critiche;
- b) la reiterata mancata predisposizione di essenziali misure specifiche di sicurezza, soprattutto quando non vi siano state al riguardo adeguate istruzioni o adeguati apprestamenti da parte del capo dell'impresa. Nei medesimi casi sopradescritti tale anticipata risoluzione potrà essere applicata anche ai dipendenti nel caso in cui incorrano nei comportamenti suddescritti.

6.2.3. Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori l'OdV ne darà immediata informazione all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale, ove presente, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente all'Amministratore Unico, con esclusione dei soggetti coinvolti, al Presidente del Collegio Sindacale ed ai sindaci effettivi.

6.2.4. Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Collegio Sindacale, ove presente, l'OdV, ne darà immediata informazione all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con la proposta di eventuale revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente all'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale (Presidente e sindaci effettivi) con esclusione dei soggetti coinvolti.

6.2.5. Collaboratori esterni e partners

Qualora si verifichi la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte di collaboratori esterni, partner commerciali o finanziari o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, l'OdV informerà mediante relazione scritta l'Amministratore Unico che valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione. Ogni violazione da parte dei consulenti o dei partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. In particolare nelle clausole sono previste la riduzione del compenso e/o la risoluzione del contratto. Resta salva la possibilità di avanzare la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

7. Comunicazione e Coinvolgimento

L'adozione del presente Modello è comunicata ad ogni componente degli Organi Sociali e a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione, mediante affissione del Modello nella bacheca dell'ente, nonché, mediante invio di e mail verso i soggetti che dispongono di un indirizzo aziendale.

Tutti i destinatari devono impegnarsi al rispetto delle Modello, mediante sottoscrizione di una apposita dichiarazione. I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e della necessità che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto; a tale proposito alla stipula del contratto, il Modello è messo a disposizione delle altre parti contrattuali.

La Società, inoltre, promuove il coinvolgimento dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL.

8. Formazione - Addestramento

Conclusa l'attività di comunicazione, dovrà essere implementata l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle regole del Modello. Essa deve essere



differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza

dell'Ente. Le attività formative saranno svolte, specie con riguardo alle tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro rilevanti ai sensi del Decreto, precipuamente mediante corsi in aula con l'intervento di docenti specializzati. La Società, inoltre, in ossequio alle disposizioni delle Associazioni di categoria, promuove, inoltre, l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello - con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.).

In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento sono differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori.

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE A

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA

AMMINISTRAZIONE

1. Reati nei rapporti con la Pubblica amministrazione

Obiettivo del presente paragrafo è quello di indicare le fattispecie dei reati previste dagli art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001 e rientranti nella categoria reati contro la Pubblica Amministrazione che possono far sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente.

Prima di esaminare le categorie di reato è necessario precisare i concetti di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio e cosa debba intendersi per Pubblica amministrazione (PA).

La nuova formulazione degli articoli 357 e 358 c.p. ha in gran parte risolto i numerosi dubbi interpretativi in merito all'individuazione dei soggetti cui riconoscere le qualifiche anzidette.

In tal modo si riconosce che la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio possa esser attribuita anche ad un soggetto privato cui sia stato affidato, per legge o per atto amministrativo, l'esercizio di determinate funzioni.



Per quanto concerne la qualifica di pubblico ufficiale si fa riferimento allo svolgimento di funzioni relative alla formazione e manifestazione della volontà dell'amministrazione nell'esercizio di poteri autoritativi e certificativi. Per quanto concerne la definizione di incaricato di pubblico servizio vengono ricompresi coloro

i quali, pur agendo nell'ambito di una attività disciplinata nelle forme di una pubblica funzione, mancano di poteri tipici di questa, purché non svolgano semplici mansioni d'ordine, né prestino opera meramente materiale. La nozione di Ente Pubblico ricomprende, a titolo esemplificativo, le aziende e le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale.

Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità europee.

a) Reati di concussione e corruzione

Le qualifiche esposte precedentemente rilevano nei delitti di corruzione commissiva o impropria (aventi ad oggetto un atto di ufficio), di corruzione omissiva o propria (aventi per oggetto un atto contrario ai doveri di ufficio) e di concussione. Infatti si ricorda che, in alcuni casi, possono configurarsi sia corruzioni c.d. attive (l'amministratore o il dipendente corrompe un P.U. o un incaricato di pubblico servizio per far ottenere un vantaggio all'ente); sia c.d. passive (l'esponente dell'ente riceve danaro per compiere un atto contrario ai

doveri del proprio ufficio). Caratteristica dei reati di corruzione è l'esistenza di un accordo illecito (c.d. *pactum sceleris*) tra soggetto attivo e passivo del reato a seguito del quale quest'ultimo, in cambio di denaro o altra utilità (anche solo promessi), compie un determinato atto senza che la sua volontà venga coartata dal primo.

Nella concussione al contrario, pur potendovi riscontrare tanto un abuso di funzioni quanto l'illiceità del profitto, le parti non versano in una posizione di parità giacché il pubblico ufficiale si trova in una situazione di preminenza tale da coartare la volontà del privato che non potrebbe conseguire in altro modo l'utile sperato.

Concussione : art. 317 c.p.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, danaro o altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.

Nel reato di concussione, decisiva è la preminenza prevaricatrice esercitata dal pubblico ufficiale sulla controparte privata per creare o insinuare nel soggetto passivo uno stato di timore a eliderne la volontà.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui il funzionario dell'ente che, escludendo un privato da una gara d'appalto improvvisamente e senza alcuna ragione apparente, determina in quest'ultimo uno stato di



soggezione, in quanto lo pone di fronte all'alternativa di pagare o di essere estromesso dalle future convocazioni per le gare d'appalto, inducendolo così a dare o promettere indebitamente denaro o altra utilità.

Corruzione per un atto d'ufficio: art. 318 c.p.

Il pubblico ufficiale che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto la pena è della reclusione fino ad un anno.

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio: art. 319 c.p.

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Le due ipotesi di reato, sopra evidenziate, si configurano nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio (determinando un vantaggio in favore dell'offerente).

L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad esempio: il pubblico funzionario accetta dazioni in denaro, o la promessa, per velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara).

Corruzione in atti giudiziari: art. 319-ter c.p.

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la reclusione da tre a otto anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è la reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio: art. 320 c.p.

Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Pene per il corruttore: art. 321 c.p.

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319 bis e nell'articolo 319-ter, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità

Istigazione alla corruzione: art. 322 c.p.

Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato per indurlo a compiere un atto del suo ufficio,

soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'art. 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro o di altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate nell'art. 318.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o di altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate nell'art. 319.

Concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri: art. 322-bis c.p.

Le disposizioni degli articoli 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- 1) ai membri della Commissione delle Comunità Europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità Europee;
- 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità Europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità Europee;
- 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità Europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità Europee;
- 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità Europee;
- 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione Europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
- 2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il

fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali. Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

b) Reati in tema di erogazioni pubbliche

Malversazione a danno dello Stato: art. 316 bis c.p.

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina a predette attività, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti pubblici, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato: art. 316 ter c.p.

Salvo che il fatto non costituisca il reato previsto dall'art. 640 bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi - finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 4.000 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.165 a euro 25.823. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito. Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui - mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità europea. In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316-bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

c) Reati fraudolenti in danno alla P.A.

Truffa: art. 640 c. p.



Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1549:

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

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

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche: art. 640 bis c.p.

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'art. 640 c.p. riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità Europee.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti e o erogazioni pubbliche.

Frode informatica: art. 640 ter c.p.

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1 secondo comma dell'art. 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante. È opportuno ricordare che tale fattispecie di reato assume rilievo solo se realizzata in danno della P.A. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno alla P.A.

2. Le aree di rischio rilevanti

All'esito dell'attività di analisi preliminare, consistita nella analisi della documentazione, nonché nell'assunzione di informazioni da parte degli esponenti dell'ente, il Gruppo di Lavoro – anche in ragione dello specifico campo di attività della Crucitti Group S.r.l., ha individuato alcune aree c.d. "a rischio di reato", ossia in cui, sotto il profilo meramente astratto, potrebbero essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto. Più in particolare esse sono:



A. Partecipazione a gare di appalto indette da enti pubblici italiani e stranieri (anche mediante partecipazione ad ATI) – in genere, conclusione di accordi/convenzioni con Enti Pubblici italiani e stranieri

Razionale: gli amministratori/dipendenti/consulenti della Società, potrebbero, al fine di agevolare la vittoria della Società nell'ambito di una gara pubblica, commettere:

Reati potenzialmente configurabili: corruzione, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, truffa ai danni dello stato, truffa aggravata per il conseguimento di fondi pubblici, malversazione ai danni dello stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello stato.

B. Gestione delle attività connesse alla richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti. Utilizzo delle somme ottenute

Razionale: il rischio teorico è collegato alle fasi in cui si realizza la interazione tra l'ente pubblico finanziatore e i rappresentanti della società; in questo caso i secondi potrebbero realizzare comportamenti tali da indirizzare indebitamente gli esiti dell'assegnazione del finanziamento o la possibile distrazione delle somme dallo scopo per cui vengono erogate. Reati potenzialmente configurabili: corruzione, truffa ai danni dello stato, truffa aggravata per il conseguimento di fondi pubblici, malversazione ai danni dello stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello stato.

C. Ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali

Razionale: I rappresentanti della Società potrebbero adoperarsi per influenzare le decisioni della P.A. al fine di ottenere o facilitare o rimuovere ostacoli per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali. Reati potenzialmente configurabili: corruzione, truffa ai danni dello stato

D. Gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, lavoristiche, ecc.).

Razionale: il rischio teorico è quello dell'utilizzo di strumenti volti ad indirizzare indebitamente gli esiti delle verifiche/ispezioni Reati potenzialmente configurabili: corruzione, concorso in concussione, truffa ai danni dello stato

E. Ambiente, salute e sicurezza

Razionale: in tale area di rischio i comportamenti potenzialmente impropri dei rappresentanti dell'ente potrebbero essere ricollegati ad ottenere facilitazioni con riguardo alla gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa di settore in tema di sicurezza sul lavoro (es. tenuta registro infortuni, comunicazione periodica della relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, ecc.); sotto un diverso profilo i dipendenti potrebbero compiere ad esempio, artifici e raggiri nella gestione documentazione relativa agli adempimenti ambientali e alle attività legate allo smaltimento dei rifiuti. Reati potenzialmente configurabili

F. Gestione contenzioso



Razionale: il dirigente/dipendente della società potrebbe compiere atti corruttivi o presentare documentazione falsa al fine di essere favorito in un procedimento civile, amministrativo o penale che ha come parte la società. Reati potenzialmente configurabili: corruzione, truffa ai danni dello stato, concussione, corruzione in atti giudiziari, frode informatica.

G. Gestione degli adempimenti connessi al personale

Razionale: il dipendente potrebbe inviare dati falsi relativi alla gestione amministrativa del personale (es., dati INAIL, INPS; ecc.) al fine di ottenere un vantaggio per l'ente. Sotto un altro profilo, il dipendente potrebbe anche accordarsi illecitamente con un referente della pubblica amministrazione.

Reati potenzialmente configurabili: corruzione, truffa ai danni dello stato

H. Gestione dei rapporti con organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge; (es. ARPAT, ASL, ecc.)

Razionale: Il dipendente potrebbe pagare o promettere una utilità ad un ispettore al fine di evitare sanzioni e/o rilievi a seguito dell'ispezione. Il dipendente, peraltro, potrebbe comunicare, nel corso dell'ispezione, dati falsi al fine di ottenere un vantaggio per l'ente. Reati potenzialmente configurabili: corruzione, truffa ai danni dello stato

3. I principi di comportamento principali

Tutti i Destinatari del Modello, come individuati dalla Parte Generale, adottano regole di comportamento conformi ai principi di seguito elencati, nello svolgimento o nell'esecuzione delle operazioni nell'ambito delle attività sensibili indicate nel paragrafo precedente, al fine di prevenire il verificarsi dei reati contro la Pubblica Amministrazione rilevanti per la Società e previsti dal Decreto. Costituiscono presupposto e parte integrante dei principi di comportamento del presente paragrafo, e dei criteri per la definizione delle procedure di prevenzione di cui al paragrafo successivo, i principi individuati nel Codice Etico della Società nella parte dedicata ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, che qui si intendono integralmente richiamati.

In particolare, è fatto divieto a carico di tutti i Destinatari del Modello, di:

- intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, in rappresentanza o per conto della Società, in mancanza di apposita delega o procura della Società stessa per ragioni estranee a quelle professionali e non riconducibili alle competenze ed alle funzioni assegnate;
- utilizzare, nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, eventuali percorsi preferenziali o conoscenze personali, anche acquisite al di fuori della propria realtà professionale, al fine di influenzarne le decisioni, oppure allo scopo di ottenere specifiche informazioni sugli sviluppi futuri del settore, erogazione di contributi/finanziamenti pubblici, e/o simili informazioni;
- offrire denaro o altra utilità a Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio o organi o funzionari dell'Autorità Giudiziaria al fine di influenzarne la discrezionalità, l'indipendenza di giudizio o per indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società, oppure allo scopo di ottenere specifiche informazioni sugli sviluppi futuri del settore e/o erogazione di contributi/finanziamenti pubblici, e/o simili informazioni, salvo



che si tratti di omaggi o regalie consentite dalle normali pratiche commerciali o di cortesia o dalle procedure aziendali;

- riconoscere, in favore di fornitori o collaboratori esterni che operino nei confronti della Pubblica Amministrazione in nome e per conto della Società, compensi indebiti che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
- presentare dichiarazioni, comunicazioni o documenti contenenti informazioni non veritiere, fuorvianti o parziali alla Pubblica Amministrazione, ovvero omettere informazioni, al fine di ottenere provvedimenti favorevoli dalla Pubblica Amministrazione (ad es. rilascio di concessioni o autorizzazioni, erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero a seguito della richiesta di informazioni da parte di Autorità di Vigilanza o di Enti di controllo);
- corrispondere e/o proporre la corresponsione e/o chiedere a terzi di proporre la corresponsione o dazione di denaro o altra utilità a un Pubblico funzionario dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario;
- destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti o altra erogazione dello stesso tipo ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea;
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, autorità pubbliche ovvero ad organi dell'Autorità Giudiziaria.
- ricorrere a forme di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, configurino, invece, forme di doni o regalie verso pubblici funzionari e enti e autorità pubbliche;
- in particolare, nell'espletamento delle gare di appalto indette da enti pubblici o, comunque, nella gestione di eventuali rapporti contrattuali con la PA, violare le prassi e/o procedure aziendali che impongono la correttezza, trasparenza e onestà.

4. I controlli dell'Organismo di Vigilanza

In relazione alla prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, l'ODV, tra l'altro, deve verificare l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

PARTE SPECIALE B

REATI SOCIETARI

1. Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del D.Lgs. n. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati societari. Si descrivono qui di seguito brevemente le singole fattispecie contemplate nell'art. 25 ter del D.Lgs. n. 231/2001:.

- False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.)

I reati si configurano allorché si procede alla esposizione, all'interno dei bilanci, delle relazioni o delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero (ancorché oggetto di valutazione), ovvero alla mancata indicazione, nei medesimi documenti, di informazioni, la cui comunicazione è prescritta dalla legge, riguardanti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo a cui appartiene, con modalità idonee ad indurre in errore i destinatari.

L'elemento che distingue le due ipotesi di reato è costituito dal verificarsi o meno del danno patrimoniale nei confronti dei soci e dei creditori. L'ipotesi di reato prevista dall'art. 2622 c.c. è integrata solo se è stato cagionato effettivamente un pregiudizio patrimoniale, mentre la fattispecie di cui all'art. 2621 c.c. sanziona la condotta ivi indicata a prescindere dal verificarsi del danno.

- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

Il reato si configura allorché si ostacoli o si impedisca lo svolgimento delle attività di controllo e/o di revisione, legalmente attribuite ai soci, ad Organi Sociali o a società di revisione.

- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)

Il reato si configura allorché l'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società quotata ometta di comunicare la titolarità di un proprio interesse, personale o per conto di terzi, in una determinata operazione della società.

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Il reato si configura allorché si proceda alla formazione o all'aumento in modo fittizio del capitale sociale mediante:

- attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale;
- sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

Il reato si configura allorché si proceda, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, alla restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o alla liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.

- Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)



Tale condotta criminosa consiste nel ripartire utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite. In ogni caso, la restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Questo reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali o della società controllante, che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge. In ogni caso, se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio, relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

La fattispecie si realizza con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori. In ogni caso, il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori. Si fa presente che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)

Il reato consiste in false attestazioni o nell'occultamento di informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, da parte dei responsabili della revisione contabile, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto.

- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

Il reato si configura allorché con atti simulati o con frode si determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Il reato si configura allorché si proceda alla diffusione di notizie false ovvero alla realizzazione di operazioni simulate o ad altri artifici, idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari ovvero a incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

La condotta criminosa si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti alla



vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima.

- *Falso in prospetto (art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)*

Il reato, introdotto dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262 (che ha contestualmente abrogato l'art. 2623 c.c.) si configura nei confronti di colui che, nei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche d'acquisto o di scambio, espone false informazioni od occulta dati o notizie, con modalità tali da indurre in errore i Destinatari del prospetto.

2. Aree di rischio con riferimento ai reati societari

All'esito dell'attività di analisi preliminare, consistita nella analisi della documentazione, nonché nell'assunzione di informazioni da parte degli esponenti dell'ente, il Gruppo di Lavoro – anche in ragione dello specifico campo di attività della Società, ha individuato alcune aree c.d. "a rischio di reato", ossia in cui, sotto il profilo meramente astratto, potrebbero essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Preliminarmente deve osservarsi che, in virtù della sua natura di Società non quotata, non tutti i reati previsti dall'art. 25 *ter* sono applicabili alla Società. Altre fattispecie di reato, inoltre, non sembrano essere applicabili all'ente in ragione della specificità dell'attività svolta.

Per quanto attiene l'individuazione delle funzioni aziendali coinvolte, occorre tener conto che gran parte dei reati societari sono riconducibili nell'ambito dei reati c.d. "propri", rispetto ai quali la commissione è ipotizzabile unicamente ad opera di coloro che sono titolari della qualifica soggettiva indicata dal legislatore. Deve precisarsi, però, che tale circostanza non esclude, tuttavia, la possibilità che anche le altre funzioni aziendali siano coinvolte, a titolo di concorso *ex art. 110 c.p.*, nella commissione del reato.

Ciò premesso, nell'ambito dei reati societari, le aree di rischio rilevanti per Crucitti Group S.r.l. sono:

- attività di formazione del bilancio;
- operazioni sul capitale sociale ;
- attività dell'assemblea e attività di controllo svolte dal Collegio Sindacale.

Alla luce dell'analisi svolta, assumono rilievo, e devono essere svolte con la massima attenzione - nel rispetto della normativa e dei punti di controllo – da tutti i soggetti che operano in nome e per conto dell'ente, le attività connesse:

- 1) alla rilevazione, registrazione e rappresentazione delle attività d'impresa nelle scritture contabili, nelle valutazioni e stime annuali/infrannuali, nei bilanci, nelle relazioni ed in altri documenti contabili;
- 2) alla gestione delle attività connesse all'esecuzione di eventuali operazioni straordinarie o di operazioni che incidono sul capitale sociale;
- 3) alla gestione degli aspetti fiscali, anche tramite soggetti terzi;



4) alla gestione, documentazione, archiviazione e conservazione delle informazioni relative all'attività d'impresa;

5) ai rapporti con Soci, Collegio Sindacale.

3. I principi di comportamento e punti di controllo

Principi di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali della Società (e dei dipendenti e consulenti nella misura necessaria alla funzioni dagli stessi svolte) di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *ter* del D.Lgs. n. 231/2001); sono, altresì, proibite le violazioni dei principi ed dei punti di controllo previsti nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

I. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle prassi aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'ente.

In particolare, è fatto divieto di:

a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'ente;

b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

II. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere. In particolare, è fatto divieto di agire in modo tale da far sì che gli Organi Sociali competenti adottino uno dei seguenti comportamenti o atti:

a) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;

b) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;

c) procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;

III. assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

In particolare, è fatto divieto di:

- a) porre in essere comportamenti che impediscano materialmente o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte dei soci, del Collegio Sindacale o, in ogni caso, dei soggetti che svolgono controlli ;
- b) determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- c) omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile..

Punti di controllo

Per tutte le operazioni relative alle aree a rischio individuate, le procedure di prevenzione prevedono che:

- la formazione degli atti e delle decisioni necessarie per lo svolgimento delle operazioni sia sempre ricostruibile e sia sempre garantito il rispetto dei relativi livelli autorizzativi;
- i poteri e le responsabilità di ciascuno siano sempre chiaramente definiti, formalizzati e resi noti all'interno della Società ed all'esterno, ove necessario;
- non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Per le operazioni relative alla rilevazione, registrazione e rappresentazione delle attività d'impresa nelle scritture contabili, i punti di controllo devono prevedere che:

- le operazioni di rilevazione e registrazione delle attività di impresa siano effettuate con correttezza e nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e accuratezza;
- siano tempestivamente segnalate al responsabile della funzione competente eventuali situazioni anomale;
- sia formalizzato l'obbligo da parte dei responsabili di funzioni coinvolte nell'elaborazione della bozza di bilancio di trasmettere dati ed informazioni veritiere, corrette, tempestive e documentate, preferibilmente attraverso sistemi informatici;
- qualora siano formulate ingiustificate richieste di variazione dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile o di variazione quantitativa dei dati rispetto a quelli già contabilizzati in base alle procedure correnti, chi ne sia a conoscenza informi tempestivamente l'OdV;



- la bozza di bilancio sia sempre messa a disposizione degli amministratori con ragionevole anticipo rispetto alla riunione del Amministratore Unico chiamato a deliberare sull'approvazione della bozza di bilancio;
- sia data tempestiva comunicazione della bozza di bilancio e delle relazioni degli organi di controllo all'OdV, nonché di ulteriore documentazione contabile rilevante ed oggetto di delibera del Amministratore

Unico. Per la gestione delle attività che incidono sul capitale sociale, devono essere osservati i seguenti specifici principi che prevedono che:

- sia sempre predisposta idonea documentazione a supporto dell'operazione sul capitale;
- ai fini della registrazione contabile dell'operazione, la funzione competente verifichi preliminarmente la completezza, inerenza e correttezza della documentazione di supporto dell'operazione;
- sia data tempestiva comunicazione dell'operazione all'OdV e sia allo stesso trasmessa copia della documentazione a supporto dell'operazione.

Per le operazioni relative ai rapporti con soci, Collegio Sindacale e altri organi di controllo, devono essere osservati i seguenti specifici principi che prevedono che:

- siano individuate le funzioni aziendali responsabili della predisposizione, raccolta e trasmissione delle informazioni da inviare agli organi di controllo;
- sia garantita una corretta e completa trasmissione ai soci delle informazioni necessarie alla corretta formazione della volontà assembleare;
- le richieste e le trasmissioni di dati e informazioni siano documentate e conservate a cura del responsabile della funzione coinvolta;

5. I controlli dell'Organismo di Vigilanza

In relazione alla prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, l'ODV, tra l'altro, deve verificare l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Parte Speciale C

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche

1. La tipologia dei reati di cui all'art. 25 septies del Decreto

La presente Parte Speciale del Modello è introdotta a seguito delle innovazioni legislative apportate dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123, è dedicata ai delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Le disposizioni della L. n. 123/2007 sono state,



successivamente, integrate dal D.Lgs. n. 81/2008, vale a dire il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro che ha apportato alcune modifiche rispetto alla normativa precedente.

Con l'inserimento dell'art. 25 septies nel Decreto, il Legislatore ha voluto "responsabilizzare" gli enti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro prevedendo una responsabilità amministrativa a carico degli stessi in relazione ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In relazione ai reati sopra indicati sono previste a carico degli enti sanzioni pecuniarie non inferiori a mille quote nonché le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2 del Decreto aventi una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Pertanto, l'osservanza di tutta la normativa antinfortunistica diventa di fondamentale importanza anche al fine evitare una possibile responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime.

Si fornisce qui di seguito una breve descrizione delle fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti a norma dell'art 25 septies del Decreto:

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

In generale, il delitto di omicidio colposo si perfeziona quando chiunque in violazione di una regola di diligenza, prudenza o perizia ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordine e discipline, cagiona la morte di una persona.

Nel caso dell'art. 25 septies del Decreto rileva ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente l'omicidio colposo compiuto con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Tale reato è punito con la reclusione da due a cinque anni (art. 589 comma 2 c.p.).

Al terzo comma dell'art. 589 c.p. è poi prevista un'ulteriore ipotesi di omicidio colposo aggravato dalla morte di più persone, ovvero dalla morte di una o più persone unitamente alle lesioni personali colpose di cui all'art. 582 c.p. In tal caso, la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse è aumentata fino al triplo purché non superi il limite di pena degli anni dodici.

- Lesioni personali colpose (art. 590 comma 3 c.p.)

Il delitto di lesioni personali colpose si realizza quando chiunque cagiona ad altri colposamente una lesione personale.

Le lesioni personali richiamate all'art. 25 septies del Decreto sono solo quelle gravi o gravissime che siano state commesse in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

A norma del comma 1 dell'art. 583 c.p., la lesione personale è grave quando:

- "dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni";



- “il fatto produce l’indebolimento permanente di un senso o di un organo”. A norma del comma 2 dell’art. 583 c.p., la lesione personale è gravissima quando dalla stessa ne deriva:

- “una malattia certamente o probabilmente insanabile”;

- “la perdita di un senso”;

- “la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l’arto inservibile, ovvero la perdita dell’uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella”;

- “la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso”.

La sanzione prevista dall’art. 590, comma 3, c.p., quando l’evento dannoso è cagionato con violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, è per le lesioni gravi la reclusione da tre mesi ad un anno o la multa da 500,00 € a 2.000,00 € e per le lesioni gravissime la reclusione da uno a tre anni.

2. Le attività svolte dalla Società

La Società, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e nell’intento di mantenere sempre alta l’attenzione sulle problematiche connesse alla salute e alla sicurezza dei propri dipendenti si è prontamente attivata al fine di effettuare, come richiesto, una nuova valutazione dei rischi aziendali. All’uopo è stato conferito l’incarico ad una società specializzata che ha proceduto ad una analisi accurata e dettagliata di tutti i rischi aziendali procedendo secondo le modalità proprie del SGSL in accordo con la norma BS OHSAS 18001:2007.

Il lavoro portato avanti dai consulenti ha interessato tutte le attività aziendali (sede, cantieri, ecc.). Il quadro che è emerso dalla analisi è ampiamente positivo. Si rimanda a questo proposito, per una maggiore specificazione, al corposo report consegnato dalla società incaricata che si allega alla presente parte speciale e che costituisce parte integrante di essa.

Il Gruppo di Lavoro incaricato della redazione del presente documento sintetico rappresentativo del Modello ha preso in considerazione i risultati del lavoro svolto dai consulenti specializzati nella materia della sicurezza e salute del lavoro, integrando i puntuali dati riportati con una verifica svolta mediante interviste ai responsabili.

3. La struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell’ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell’ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

1. Il Datore di Lavoro;

2. I Dirigenti;



3. I Preposti;
4. Il Responsabile e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione;
5. Addetto al Primo Soccorso;

6. Addetto alla Prevenzione Incendi;
7. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
8. Medico Competente;
9. Lavoratori;
10. Il Direttore Tecnico di cantiere;
11. Il capo cantiere;
12. Addetto all'emergenze

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un'attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei Lavoratori (c.d. 'Terzi Destinatari').

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

- a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione (di seguito, collettivamente indicati anche 'Appaltatori');
- b) i fabbricanti ed i fornitori (di seguito, collettivamente indicati anche 'Fornitori');
- c) i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti (di seguito, anche 'Progettisti');
- d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (di seguito, anche 'Installatori').

4. Principi generali di comportamento e di attuazione dei comportamenti prescritti nelle aree di attività a rischio

Gli standard di controllo individuati per specifiche attività sensibili riferite ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, fanno necessariamente riferimento alle misure di salute e sicurezza già esistenti all'interno della Società. Si elencano i seguenti standard di controllo individuati all'interno della Società che potranno essere aggiornati a fronte dell'inserimento dell'art. 25 septies del Decreto:



- Applicazione delle misure indicate nel documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) adottato Dalla Società ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- Programma di formazione del personale dipendente relativo alle misure di prevenzione a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Nel caso di affidamento di lavori mediante contratto d'appalto o contratto d'opera:

o Verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi, in relazione ai lavori da affidare; o Informazione, cooperazione e coordinamento ai sensi di legge con l'impresa appaltatrice; o con i lavoratori autonomi, in relazione agli interventi di prevenzione e protezione dai rischi connessi all'esecuzione dell'opera;

o Specifica indicazione nel contratto stipulato con l'impresa appaltatrice o con i lavoratori autonomi dei costi relativi alla sicurezza sul lavoro. Resta inteso che devono essere intesi come espressamente qui richiamati gli ulteriori principi e norme contenute nel Codice Etico aziendale, che costituisce parte integrante del presente Modello.

5. L'attività di monitoraggio, ispezione e controllo

Per quanto riguarda l'**attività di monitoraggio, ispezione e controllo** è necessario che:

- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione coadiuvi i responsabili di Funzione al monitoraggio dell'applicazione delle misure di sicurezza previste nell'ambito delle attività della specifica Funzione coinvolta;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza e il medico competente comunichino al datore di lavoro, ai dirigenti delegati per la sicurezza e all'OdV il programma delle visite ispettive annuali programmate ed il numero di visite a sorpresa ed i verbali delle visite di controllo e delle ispezioni tecniche (specificando ove programmate ed ove a sorpresa) effettuate, evidenziando eventuali non conformità;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza e il medico competente comunichino al datore di lavoro, ai dirigenti delegati per la sicurezza e all'OdV ogni impedimento all'esercizio delle loro funzioni affinché siano adottate le decisioni conseguenti;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione fornisca copia di ogni DVR ad ogni suo aggiornamento al datore di lavoro, all'OdV della Società e al Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza;
- i soggetti qualificati come datori di lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente aggiornino periodicamente (almeno semestralmente) il Amministratore Unico e l'OdV della Società in merito alle tematiche relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ed in particolare fornendo copia del verbale relativo alla riunione annuale di sicurezza prevista dalla normativa;



☒ l'OdV nell'esercizio delle sue funzioni possa domandare l'assistenza dell'RSPP della Società per le verifiche sull'effettiva attuazione delle procedure, sul rispetto degli scadenziari e delle norme di legge, nonché di competenti consulenti esterni;

☒ in caso di ispezioni amministrative relative agli adempimenti di cui al D.Lgs. 81/08 o comunque inerenti aspetti della sicurezza partecipino i soggetti a ciò espressamente delegati. L'OdV dovrà essere prontamente informato sull'inizio di ogni attività ispettiva, mediante apposita comunicazione interna, inviata a cura della Funzione aziendale di volta in volta interessata; di tutto il procedimento relativo all'ispezione devono

essere redatti appositi verbali, che verranno trasmessi all'OdV al quale dovranno essere altresì trasmessi i verbali ed i rilievi dell'autorità di controllo;

☒ le attività di monitoraggio e verifica del sistema di gestione in materia di sicurezza condotte dall'OdV siano effettuate periodicamente e formalizzate e trasmesse al Amministratore Unico, al Datore di Lavoro ai dirigenti delegati per la sicurezza e al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

6. Compiti dell'OdV

I compiti dell'Organismo di Vigilanza, concernenti l'osservanza e l'efficacia del Modello con riferimento ai reati omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sono i seguenti:

- Monitoraggio sull'efficacia delle regole interne per la prevenzione dei reati in questione e proposta delle azioni correttive;
- Coordinamento ed istituzione di specifici flussi informativi con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), al fine di verificare la validità e l'applicazione delle misure preventive adottate;
- Esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute.