

Costruzioni ZAFFINI

Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01
Costruzioni Zaffini S.r.l.

Parte Generale

Versione n. 01 approvata dall'Amministratore Unico in data 16/07/2024

Sommario

01. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”	3
01.1 Principi generali	3
01.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”)	3
01.3 I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio	3
01.4 I criteri di imputazione soggettiva: l’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	4
01.5 Le sanzioni	5
02. Il Modello Organizzativo di Costruzioni Zaffini S.r.l.	7
03. Le attività svolte per la realizzazione del Modello	8
03.1 La valutazione del rischio (Risk assessment)	8
03.2 Aree ed Attività aziendali sensibili	9
03.3 Gestione del rischio reato (Risk management)	10
04. Codice Etico e di Condotta	10
05. L’Organismo di Vigilanza e di controllo	11
06. Le Segnalazioni (Whistleblowing)	11
07. Il Sistema Sanzionatorio	12
08. Adeguamento ed aggiornamento del Modello – Diffusione e formazione	12
8.1 Attività di comunicazione, diffusione e formazione	12
8.2 I Responsabili di funzioni o persone	13
8.3 I dipendenti della Società	14
8.4 I controlli dell’Organismo di Vigilanza	14
8.5 L’aggiornamento e del Modello Organizzativo	14
Allegati alla Parte Generale del Modello di Costruzioni Zaffini S.r.l.	14

01. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

01.1 Principi generali

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito, per brevità, il “Decreto”) il Legislatore, adeguando la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito (la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali), ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’Ente, l’art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti:

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell’Ente).

La responsabilità dell’ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

01.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”)

In base al D.lgs 231/01 l’ente può essere chiamato a rispondere soltanto in seguito alla realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal Legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, sono elencate nell’**Allegato 1** del presente Modello.

La responsabilità amministrativa degli Enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

È, inoltre, sanzionata la commissione del reato nella forma del tentativo.

01.3 I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati

dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità dell'Ente nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

Il "vantaggio" o "interesse", ad avviso della giurisprudenza prevalente, rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità che possono essere alternativamente presenti.

L'interesse della società, quanto meno concorrente, va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

01.4 I criteri di imputazione soggettiva: l'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

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

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

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

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

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello definito alla lettera a) deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
4. individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento
5. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello
6. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

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

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere, in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il comma 3 dell'art. 6 stabilisce che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base dei codici di comportamento redatti dalle*

associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell’art. 6, Confindustria ha diffuso delle **“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”** (di seguito, per brevità, le “Linee Guida”), approvate nel 2014 dal Ministero della Giustizia e periodicamente aggiornate, che contengono una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore.

Inoltre, l’**Associazione Nazionale Costruttori Edili (ASSIMPREDIL-ANCE), nel proprio Codice di Comportamento**, costantemente aggiornato, ha definito delle Linee Guida per il settore edile alle quali gli operatori del settore possono ispirarsi nella redazione del Modello Organizzativo.

Il Codice di Comportamento sviluppato da ANCE costituisce, infatti, la personalizzazione al settore italiano delle costruzioni dei Modelli Organizzativi e funzionali delineati nelle Linee Guida di Confindustria, sulla base della specifica tipologia di attività e della dimensione media delle aziende operanti nel settore delle costruzioni edili.

Il codice di comportamento predisposto dall’ANCE, da ultimo revisionato nel 2022, è stato giudicato idoneo allo scopo fissato dall’art. 6, comma 3, D.lgs 231/2001 dal Ministero della Giustizia, Dipartimento per gli affari di Giustizia.

In sintesi, le Linee Guida Confindustria ed il Codice di Comportamento ANCE prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello Organizzativo:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati attraverso l’adozione di appositi protocolli;

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

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

- C. obblighi di informazione da parte dell’organismo di vigilanza e verso l’organismo di vigilanza.

L’adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta, dunque, alcuna sanzione; tuttavia espone l’ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da soggetti apicali e soggetti subordinati allo stesso appartenenti.

01.5 Le sanzioni

Il decreto legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative, piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

In particolare, l’art. 9 del decreto 231/2001 prevede che possano essere irrogate le seguenti sanzioni:

- A. Le **sanzioni pecuniarie** vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e vanno determinate per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L’importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il Legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

L’art. 12 del D.Lgs. 231/01 prevede alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l’autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l’ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

B. Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

- (a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Inoltre, le sanzioni interdittive non vengono applicate, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La **durata** delle sanzioni interdittive non può, di regola, essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni. Tuttavia la legge 9 gennaio 2019 n. 3, recante "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" ha previsto che, in caso di condanna per reati presupposto di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, siano applicate sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, ove il reato sia commesso da persona sottoposta alla direzione di uno dei soggetti che rivestono nell'ente le posizioni apicali sopraindicate.

Inoltre, con riferimento a tali reati, la legge ha previsto una speciale attenuante (durata delle sanzioni interdittive non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) qualora, prima della sentenza di primo grado, l'ente si adoperi efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte anche **in via cautelare** durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, nel caso in cui vi siano gravi indizi di

responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

- C. La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.
- D. La **pubblicazione della sentenza di condanna**, anche solo per estratto, a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

02. Il Modello Organizzativo di Costruzioni Zaffini S.r.l.

Costruzioni Zaffini S.r.l., preso atto della normativa in vigore e della sua portata, condividendo la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore ed essendo consapevole sia dell'importanza fondamentale dell'etica, quale elemento necessario per ogni azienda sana, sia dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte degli Amministratori, dei propri consulenti e partner, ha provveduto ad adottare il Modello Organizzativo.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed *ex post*), volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- ✓ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale, civile e disciplinare;
- ✓ rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
- ✓ sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- ✓ consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello Organizzativo adottato dalla Società è stato elaborato in conformità alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs 231/2001 di Confindustria del giugno 2001 nonché alla luce delle indicazioni contenute nel Codice di Comportamento sviluppato dall' ANCE, così come revisionato nel 2022, che definisce delle Linee guida per il settore edile – ritenute dal Ministero della Giustizia idonee allo scopo fissato dall'art. 6, comma 3, D.lgs 231/2001 - alle quali le imprese di costruzioni possono ispirarsi nella redazione del Modello Organizzativo.

Il Modello, nella sua funzione preventiva, è indirizzato a tutto il personale di Costruzioni Zaffini e, in particolare, a quanti svolgono le attività identificate a rischio.

Le prescrizioni del presente Modello Organizzativo devono pertanto essere rispettate sia dall'Amministratore Unico e da ogni altro soggetto in posizione apicale sia da tutti i lavoratori subordinati (personale dirigente, impiegatizio, operaio, etc.) che operano in nome e per conto di Costruzioni Zaffini.

I soggetti terzi (fornitori, consulenti, partner commerciali) sono destinatari delle previsioni del Codice Etico nei limiti di quanto espressamente formalizzato attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

La Società ribadisce, infatti, che l'adozione del Modello e del Codice Etico e di Condotta costituisce, al di là delle prescrizioni di legge e della sua potenziale efficacia esimente ai sensi del Decreto, un valido strumento per sensibilizzare i Destinatari sui loro potenziali comportamenti illeciti, per prevenire i reati attraverso l'indicazione precisa di condotte specifiche e di un idoneo sistema di controllo o per reagire tempestivamente nel caso che essi siano comunque commessi.

In dettaglio, il Modello Organizzativo di Costruzioni Zaffini è così suddiviso, quanto alla parte documentale:

Parte generale: che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.

Gli allegati sono i seguenti:

1. Elenco dei reati presupposto ex D.lgs 231/01
2. Organismo di Vigilanza
3. Procedura Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)
4. Sistema Sanzionatorio

Parte speciale: che illustra il Modello di governance della società, individua, per ciascuna funzione aziendale, le attività sensibili ed indica i principi generali di comportamento ed i protocolli specifici di comportamento che i Destinatari del Modello, unitamente alle procedure, istruzioni e disposizioni organizzative esistenti, sono tenuti a rispettare.

Gli allegati sono i seguenti:

1. Organigramma di Costruzioni Zaffini S.r.l.
2. Statuto di Costruzioni Zaffini S.r.l.
3. Visura di Costruzioni Zaffini S.r.l.
4. Organigramma della Sicurezza Costruzioni Zaffini S.r.l.
5. Elenco Protocolli
6. Chart riepilogative delle aree di rischio e presidi divise per le diverse funzioni dell'azienda ed, in particolare:
 - 6.1 Amministratore Unico – Datore di lavoro
 - 6.2 Amministrazione
 - 6.3 Ufficio Acquisti
 - 6.4 Ufficio Tecnico - Resp. Cantiere
 - 6.5 GQ – RSPP

Il Modello Organizzativo è completato dal Codice Etico e di Condotta.

03. Le attività svolte per la realizzazione del Modello

03.1 La valutazione del rischio (Risk assessment)

La valutazione del rischio o risk assessment rappresenta il pilastro del processo di gestione del rischio o risk management e consiste nell'individuazione e valutazione dei fattori che, nell'ambito delle differenti attività di un'organizzazione, possono determinare il rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001.

Pertanto, si è preliminarmente e dettagliatamente analizzata la struttura aziendale al fine di identificare le aree ed attività sensibili per la prevenzione dei reati, con riferimento sia ai rapporti ed all'assetto operativo interno della società, sia con riferimento ai rapporti ed ai contatti sviluppati con terzi (consulenti, outsourcers, fornitori e partner di ogni altro genere).

L'approfondita ricognizione della struttura organizzativa e delle attività sociali, condotta con l'ausilio di consulenti legali, è stata attuata, *in primis*, attraverso l'esame della documentazione aziendale (Statuto, organigrammi, politiche, manuali di gestione, disposizioni organizzative, procedure, etc) e, successivamente, attraverso una serie di interviste con i soggetti *key managers* risultanti dall'organigramma aziendale, volte a fornire un quadro effettivo e completo dell'attività aziendale e delle sue articolazioni, prendendo in considerazione anche la cultura, l'ambiente etico della Società nonché gli aspetti caratterizzanti ciascun processo gestionale e operativo.

Tale mappatura (*risk mapping e risk assessment*) ha costituito il fondamento della c.d. *gap analysis*, ossia la ricognizione di quali presidi e procedure fossero necessari e da adottarsi per irrobustire e rendere più avanzata possibile la capacità della Società di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

La “mappatura delle aree di rischio” si è pertanto basata sui seguenti aspetti:

- Identificazione dell’attività oggetto di verifica;
- identificazione della funzione aziendale “*owner*” del processo, cioè sotto la cui responsabilità l’attività viene condotta;
- Identificazione della eventuale funzione aziendale “*cooperante*” cioè quella funzione che partecipa nell’attività aziendale in esame;
- Individuazione del reato o della categoria di reato da prevenire. In un’ottica di semplificazione, compatibilmente e coerentemente con le caratteristiche delle singole fattispecie incriminatrici e con le sanzioni previste, alcuni reati sono stati raggruppati in un’unica categoria (ad es. reati tributari, reati societari, reati corruttivi);
- previsione esemplificativa delle modalità con cui tali reati/categorie di reato potrebbero essere commessi;
- analisi del grado di rischio della commissione dei reati/categorie di reato evidenziati. Nel caso di categorie di reato il *risk rate* è stato indicato con riferimento al reato più grave;
- analisi degli strumenti già esistenti in società a presidio del rischio di commissione dei reati;
- evidenza dei presidi ritenuti necessari per la migliore implementazione del sistema di prevenzione dei reati;
- elaborazione del grado di rischio residuale dell’attività.

La valutazione del rischio ha preso in considerazione diversi parametri e, in particolare, l’impatto della commissione del reato sull’attività sociale con riguardo, in particolare, all’intensità della sanzione e la probabilità della commissione del reato, con riguardo sia alla tipologia del mercato sia alla storia della società. Si è poi valutato, sempre per ciascuna delle attività aziendali mappate nel corso del *risk assessment*, gli elementi di mitigazione di tali rischi, quali ad esempio l’esistenza di procedure, processi, prassi abituali, frequenza delle attività. La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio è descritta nel relativo documento.

I risultati dell’attività di mappatura sono stati trasfusi nella Parte Speciale del Modello in cui sono riportati: i) i processi sensibili identificati all’esito della fase valutativa; ii) le fattispecie di reato configurabili, unitamente ad una esemplificativa descrizione delle modalità di commissione delle stesse; iii) le funzioni coinvolte; iv) i presidi esistenti; v) i principi specifici di comportamento adottati al fine di prevenire la commissione dei reati.

03.2 Aree ed Attività aziendali sensibili

Dall’analisi dei rischi condotta dalla Società ai fini dell’attuazione del D.lgs 231/01 è emerso che **le attività sensibili** (che saranno meglio dettagliate nella Parte Speciale) **riguardano allo stato attuale principalmente alcune categorie di reati**, come più specificamente evidenziato nell’**Allegato 1** alla Parte Generale del presente Modello.

Si rappresenta che, all’esito dell’analisi dei rischi, si è ritenuto di ritenere non rilevanti i cd. Reati propri e, quindi, quei reati che possono essere commessi solo da soggetti che ricoprono una particolare qualifica e che, eventualmente, potrebbero essere commessi dai soggetti della società solo *ex art. 110 c.p.* In ogni caso la Società ritiene che, per tali reati, i Principi di comportamento individuati nella Parte Speciale, nonché i principi codificati nel Codice Etico e le procedure, istruzioni e disposizioni organizzative esistenti in azienda costituiscano idonei strumenti di prevenzione e gestione del relativo rischio.

Analogamente la Società ritiene che i Principi di comportamento individuati nella Parte Speciale, nonché i principi codificati nel Codice Etico e le procedure, istruzioni e disposizioni organizzative esistenti in azienda – che devono ritenersi parte integrante del Modello Organizzativo anche ove non espressamente richiamate - costituiscano idonei strumenti di prevenzione e gestione dei rischi anche

con riferimento alle categorie di reati per le quali, all'esito dell'attività di analisi svolta, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale della Società ed al suo ambito di attività.

Il Modello potrà essere modificato alla luce dell'introduzione di nuovi reati nel D.lgs 231/2001 oppure della previsione di nuove attività sensibili in relazione alle categorie di reati già valutate qualora, a seguito dell'aggiornamento del processo di valutazione dei rischi, la Società dovesse rilevare l'esistenza di aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose prese in considerazione.

03.3 Gestione del rischio reato (Risk management)

Una volta individuate le aree sensibili della Società ed i profili di rischio è necessario gestire o governare tale rischio, al fine di raggiungere la finalità che ci si prefigge con l'adozione del Modello organizzativo. In particolare, sulla base dei processi sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio reato; si sono quindi individuate le azioni atte a migliorare o integrare le attuali procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "efficace".

I quattro strumenti fondamentali previsti dal Decreto e approntati dalla Società per gestire e prevenire il rischio di commissione dei reati sono:

1. protocolli specifici
2. formazione e informazione
3. il sistema di controllo – l'organismo di vigilanza
4. il sistema disciplinare

Il sistema 231 della Società (da intendersi come quell'insieme di documenti, procedure e persone con ruoli assegnati dal Modello stesso), alla luce delle prescrizioni di legge e in considerazione della sua funzione, è strutturato sui seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico e di Condotta;
- Organismo di Vigilanza della Società con funzioni di vigilanza e controllo relativamente al rispetto dei principi contenuti nel Modello e, in generale, al suo funzionamento e di aggiornamento del Modello stesso;
- Sistema del controllo interno e delle procedure aziendali;
- Previsione di sanzioni in caso di inosservanza del Modello.

04. Codice Etico e di Condotta

In considerazione della delicatezza e della rilevanza sociale delle attività svolte e dei servizi offerti, la Società ha avvertito l'esigenza di formalizzare i valori e principi etici cui ispira la propria azione all'interno di un documento denominato Codice Etico e di Condotta in connessione alla delibera di approvazione del Modello.

Al fine di garantire la trasparenza, correttezza, integrità e professionalità dell'operato e la qualità dei servizi offerti dalla Società, il Codice Etico indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che intrattengono occasionalmente o stabilmente rapporti di lavoro o di natura commerciale con la Società o, più in generale, sono portatori di interesse nei confronti della Società.

Tutti coloro che lavorano ed operano nella Società e per essa sono tenuti ad osservare e far osservare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa. L'osservanza da parte di tutti i Destinatari del presente Modello, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico, riveste infatti un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e l'immagine dell'impresa. A tal fine, la Società assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari mediante l'adozione di procedure di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.

Ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione, promozione e a segnalarne eventuali violazioni. L'Amministratore Unico, nel fissare gli obiettivi d'impresa, s'ispira ai principi del Codice Etico della Società nel rispetto delle previsioni del presente Modello. L'Amministratore Unico non è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei Destinatari si completa con la richiesta da parte della Società a che i propri business partners (collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatar) che abbiano rapporti con la Società, si conformino ai principi di cui al Codice Etico stesso. In caso di inadempimento troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente Modello.

05. L'Organismo di Vigilanza e di controllo

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 l comma lettera b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza e controllo (anche denominato Organismo di Vigilanza o, per brevità, "OdV") è quell'organo che, come indicato dal Decreto, ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, in particolare qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dall'Amministratore Unico.

I criteri per la nomina dell'OdV e per la sua cessazione, così come i suoi compiti e le sue funzioni, sono definiti nell'**Allegato 2** al presente documento.

06. Le Segnalazioni (Whistleblowing)

In conformità alla disciplina in materia di Whistleblowing, così come modificata dal D.Lgs n. 24/2023, il Modello Organizzativo adottato dalla Società prevede canali di segnalazione che consentano ai soggetti destinatari dello stesso di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.lgs 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine la Società, anche alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida ANAC nonché dalla Guida Operativa elaborata da Confindustria, tenuto conto del contesto e della dimensione aziendale, nonché della funzionalità rispetto allo scopo, ha ritenuto opportuno istituire un proprio canale di segnalazione interna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona, comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La piattaforma online è accessibile al seguente link: <https://ourwhistleblowing.it/costruzioni-zaffini-srl>

In particolare, le Segnalazioni possono essere effettuate, alternativamente:

- ✓ In forma scritta, mediante il canale informatico criptato adottato dalla Società;
- ✓ In forma orale, mediante il canale informatico criptato nonché attraverso linee telefoniche dedicate o, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione.

La Società, in conformità all'art. 4, comma 5, D.lgs 24/2023, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata ed alla realtà organizzativa dell'azienda, ha affidato, con specifico incarico, **la gestione del canale di segnalazione** interna all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, infatti, è dotato delle competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno all'ente; ciò gli consente di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in

termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti.

La Società ha ritenuto opportuno disciplinare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni in una specifica procedura, denominata "Procedura di Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)", che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo quale **Allegato 3** ed alla quale si rinvia integralmente. Tale procedura è resa accessibile a tutte le persone legittimate ad effettuare segnalazioni di whistleblowing, anche mediante la pubblicazione della stessa sul sito internet aziendale.

07. Il Sistema Sanzionatorio

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di garantire l'osservanza del Codice di comportamento, del Modello e delle procedure aziendali.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata con il perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare. Infatti, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito, e nell'eventualità in cui un reato sia commesso, sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Il sistema sanzionatorio (**Allegato 4** al presente documento) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e /o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

08. Adeguamento ed aggiornamento del Modello – Diffusione e formazione

8.1 Attività di comunicazione, diffusione e formazione

La comunicazione, la diffusione e la formazione relative al Modello 231 sono importanti requisiti dell'attuazione dello stesso. Pertanto, la Società, allo scopo di attuare efficacemente il Modello 231, assicura una corretta e adeguata diffusione dei principi e delle previsioni di esso, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

La Società si propone infatti di estendere la comunicazione dei principi e delle previsioni del Modello 231 in generale e del Codice Etico in particolare non solo ai suoi dipendenti, ma altresì a coloro che, pur non avendo la qualifica formale di dipendente, operano (anche occasionalmente) per il raggiungimento degli obiettivi d'impresa, in virtù di diversi rapporti contrattuali.

La Società diversifica l'attività di comunicazione, diffusione e formazione a seconda dei destinatari della stessa, garantendo, in ogni caso, la conformità di tale attività ai principi di chiarezza, esaustività, accessibilità e continuità, allo scopo di assicurare ai destinatari di essa piena consapevolezza dei principi etici e delle disposizioni interne aziendali che essi sono tenuti a rispettare.

La comunicazione, diffusione e formazione in relazione ai principi e alle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico sono assicurate dai responsabili delle singole direzioni, funzioni e unità. Tali responsabili determinano la migliore modalità di fruizione di queste attività.

Ogni Destinatario è tenuto a:

- ✓ **acquisire consapevolezza:**
 - dei principi e delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico;
 - delle modalità operative con cui la rispettiva attività deve essere svolta;
- ✓ **contribuire attivamente, in relazione ai rispettivi ruoli e responsabilità, per l'efficace attuazione del Modello 231 e del Codice Etico, segnalando eventuali carenze e/o violazioni relative a essi.**

La Società promuove e favorisce la conoscenza dei principi e delle previsioni del Modello 231 da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento differenziato a seconda della posizione e del ruolo rivestito da essi e garantisce ai Destinatari l'accesso al Modello 231, ai relativi allegati, al Codice Etico e alle informazioni sulla struttura organizzativa (organigrammi e disposizioni organizzative), sulle attività e sulle procedure aziendali in un'area dedicata dell'Intranet aziendale e attraverso affissione nelle bacheche aziendali. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso all'Intranet, la suddetta

documentazione dovrà essere resa loro accessibile anche tramite strumenti alternativi (come, a titolo esemplificativo, l'allegazione al cedolino paga).

8.2 I Responsabili di funzioni o persone

Coloro che hanno la responsabilità di funzioni o persone hanno la responsabilità generale dell'attuazione e del rispetto del Modello 231, garantendo, tra le altre cose, che le responsabilità e i poteri relativi alle diverse funzioni siano assegnati e comunicati all'interno, e attraverso tutti i livelli, della Società.

I manager, a tutti i livelli, hanno la responsabilità di assicurare che i principi e le previsioni del Modello 231 siano applicati e rispettati all'interno della rispettiva funzione.

I Responsabili delle funzioni aziendali hanno inoltre - come l'Amministratore Unico, i dipendenti e ogni Destinatario - la responsabilità di comprendere, rispettare e applicare i principi e le previsioni del Modello 231.

I Responsabili di funzioni o persone devono altresì dimostrare leadership e impegno in relazione al Modello 231 e, in particolare:

- garantire che il Modello 231 sia stato adottato e sia attuato, per far fronte in modo adeguato ai rischi di commissione dei reati-presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- garantire l'integrazione dei principi e delle previsioni del Modello 231 nei processi aziendali;
- impiegare risorse adeguate all'efficace funzionamento del Modello 231;
- assicurare che sia svolta attività di informazione relativa al Modello 231 sia all'interno che all'esterno della Società;
- assicurare la comunicazione all'interno della Società dell'importanza di un efficace Modello 231 e della conformità ai principi e alle previsioni di esso;
- garantire che il Modello 231 sia opportunamente disegnato per il raggiungimento degli obiettivi dello stesso;
- dirigere e supportare i dipendenti nel contribuire all'efficacia del Modello 231;
- promuovere la cultura in materia 231 all'interno della Società;
- promuovere un miglioramento continuo in ambito 231;
- sostenere gli altri soggetti con ruoli di gestione rilevanti, affinché dimostrino leadership nel prevenire e rilevare condotte a rischio, per quanto di competenza;
- incoraggiare l'uso di procedure di segnalazione di carenze e/o violazioni del Modello 231, sia sospette che attuali;
- garantire che nessuno subirà ritorsioni, né azioni discriminatorie o disciplinari per aver effettuato segnalazioni in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione della sussistenza di violazioni, o sospette violazioni, del Modello 231, o per aver rifiutato di commettere violazioni dello stesso, anche se tale rifiuto può comportare una perdita di business per la Società (eccettuato il caso in cui il soggetto abbia partecipato alla violazione);
- riferire periodicamente all'Organismo di Vigilanza, in merito al contenuto e al funzionamento del Modello 231 e a eventuali segnalazioni di commissione di reati-presupposto ex D. Lgs. 231/2001;
- riesaminare, su input dell'Amministratore Unico, periodicamente il Modello 231, per assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia, considerando nella revisione quanto segue: (i) stato delle azioni rispetto alle precedenti revisioni del management; (ii) cambiamenti relativi a fattori esterni e interni rilevanti per il Modello 231; (iii) informazioni sull'attuazione del Modello 231, compresi gli sviluppi in tema di non conformità e azioni correttive, esiti del monitoraggio, esiti degli audit, segnalazioni, investigazioni, natura ed entità dei rischi; (iv) efficacia delle azioni intraprese per far fronte ai rischi; (v) opportunità per il miglioramento continuo del Modello 231;
- includere, negli esiti della revisione, decisioni relative a opportunità di miglioramento continuo e necessità di modifiche del Modello 231;
- riferire all'Organismo di Vigilanza una sintesi degli esiti della suddetta revisione;
- conservare prova documentale degli esiti delle revisioni.

Qualora i Responsabili delle funzioni aziendali deleghino la responsabilità o i poteri per l'assunzione di decisioni in relazione alle quali sussista un rischio di commissione di reati-presupposto ex D. Lgs. 231/2001 non basso, la Società istituirà e manterrà un processo decisionale o un sistema di controlli che richieda che il processo decisionale e il livello di autorità dei soggetti che prendono le decisioni siano appropriati e liberi da conflitti di interessi, attuali o potenziali. I Responsabili delle funzioni aziendali

devono: (i) identificare e adottare, nel delegare responsabilità e poteri, misure per la gestione di conflitti di interesse, attuali o potenziali; (ii) assicurare che i suddetti processi siano rivisti periodicamente come parte delle proprie funzioni e responsabilità per l'attuazione e il rispetto del Modello 231.

8.3 I dipendenti della Società

I dipendenti della società coinvolti nel processo qui descritto sono chiamati a rispettare le disposizioni previste nel Modello ed in particolare:

- comprendere i principi fondamentali della disciplina;
- seguire i principi previsti dal Codice Etico;
- conoscere la struttura del Modello Organizzativo;
- conoscere e seguire i principi generali previsti nella Parte Speciale del Modello Organizzativo;
- conoscere e seguire la parte speciale dedicata alla propria attività;
- segnalare al proprio superiore gerarchico o all'OdV eventuali disallineamenti dell'analisi del rischio della funzione rispetto alle attività effettivamente svolte dalla funzione stessa;
- segnalare al proprio superiore gerarchico o all'OdV eventuali disallineamenti di comportamenti della struttura o dei soggetti terzi rispetto ai principi previsti dal Modello e dal Codice Etico
- conoscere gli elementi del sistema sanzionatorio del Modello;
- essere parte attiva nel sistema 231 teso alla prevenzione dei rischi da reato all'interno dell'organizzazione.

8.4 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando il potere discrezionale dell'Organismo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse alle Attività Sensibili dirette a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole ed ai principi di cui al presente Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante nonché la possibilità di dialogare con tutti i dipendenti, collaboratori e partner dell'azienda. L'Organismo di vigilanza, in merito alle attività individuate come sensibili alla possibile commissione di reati rilevanti ai fini del Modello, unitamente ai responsabili identificati, definisce un flusso informativo per ognuna delle attività sensibili sopra descritte definendone altresì la periodicità.

8.5 L'aggiornamento e del Modello Organizzativo

Il Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto). La sua approvazione, le successive modifiche e integrazioni sono di competenza dell'Amministratore Unico che potrà avvalersi dell'esperienza e delle indicazioni dell'OdV.

Allegati alla Parte Generale del Modello di Costruzioni Zaffini S.r.l.

- 1 Elenco dei reati presupposto ex D.lgs 231/01
- 2 Organismo di Vigilanza
- 3 Procedura Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)
- 4 Sistema Sanzionatorio