

## **Granchi Srl**

# **MODELLO 231 – Parte Generale Modello di organizzazione e controllo ex D. Lgs. 231/2001**

Approvato dal Consiglio di amministrazione di GRANCHI S.R.L. in data 06/06/2016

## INDICE

<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>5</b>
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE. .....	5
1.2. SANZIONI.....	11
1.3. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	12
<b>2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA .....</b>	<b>13</b>
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI GRANCHI S.R.L. SPA.....</b>	<b>14</b>
3.1. MOTIVAZIONI E FINALITÀ PERSEGUITE DA <i>GRANCHI S.R.L.</i> NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	13
3.2. REGOLE PER LA GESTIONE DEL DOCUMENTO E LA SUA DIFFUSIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA	15
3.3. IL PROCESSO DI ADEGUAMENTO DI <i>GRANCHI S.R.L.</i> ALLE PREVISIONI DEL DECRETO: APPROCCIO METODOLOGICO .....	16
3.4. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL DLGS. N. 231/01 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI .....	23
3.5. I DESTINATARI.....	24
3.6. STRUTTURA DEL DOCUMENTO .....	26
3.7. ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO IN <i>GRANCHI S.R.L.</i> .....	27
3.8. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO. ....	30
3.9. RELAZIONE TRA MODELLO E CODICE ETICO .....	30
<b>4. REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE DI PREVENZIONE.....</b>	<b>31</b>
<b>5. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI <i>GRANCHI S.R.L.</i> .....</b>	<b>31</b>
5.1. IL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> DI <i>GRANCHI S.R.L.</i> .....	32
5.2. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI <i>GRANCHI S.R.L.</i> .....	33
<b>6. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN <i>GRANCHI S.R.L.</i> .....</b>	<b>34</b>
<b>7. PRASSI E PROCEDURE .....</b>	<b>36</b>
<b>8. STRUTTURA DEI CONTROLLI .....</b>	<b>34</b>
8.1. PRINCIPI DI CONTROLLO INTERNO.....	34
<b>9. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>35</b>

9.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35
9.2 DURATA IN CARICA, REVOCA E RINNOVO .....	36
9.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. ....	36
9.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI. ....	38
9.5. FLUSSE INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	39
9.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi .....	39
9.5.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali .....	40
9.5.6. Sistema delle deleghe .....	44
9.5.7. Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi .....	44
9.5.8. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni .....	44
9.6 CONTROVERSIE INTERNE .....	45
<b>10. IL CODICE ETICO DI GRANCHI S.R.L. ....</b>	<b>45</b>
<b>11. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE .....</b>	<b>45</b>
11.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	46
11.2. INFORMATIVA A DIPENDENTI .....	46
11.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS .....	47
<b>12. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>47</b>
12.1. PRINCIPI GENERALI .....	47
12.2. CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA VIOLAZIONE .....	48
12.3. ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	49
12.4. VIOLAZIONE DEL MODELLO .....	49
12.5. PROCEDURE APPLICATIVE .....	50
<b>13. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO .....</b>	<b>50</b>

#### ALLEGATI

- 1) Parte Speciale
- 2) Organigramma funzionale e mansionario aziendale.
- 3) Analisi dei Rischi “231” (risk assessment generale, area ambientale, area sicurezza sui luoghi di lavoro, piano di miglioramento area ambientale, piano di miglioramento area sicurezza sul lavoro).
- 4) Codice etico.
- 5) Manuale dei Protocolli e Presidi.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – CENNI NORMATIVI

### 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.

Il Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito il “Decreto”) e successive modifiche e/o integrazioni, che introduce la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità d'impresa ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, tra cui la Convenzione di Bruxelles 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità europea, la Convenzione di Bruxelles 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione Ocse 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli Enti (ed, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della “*personalità*” della responsabilità penale (art. 27, comma 1, Costituzione) lasciava gli Enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Il Decreto rappresenta dunque “*l'epilogo di un lungo cammino volto a contrastare il fenomeno della criminalità d'impresa attraverso il superamento del principio, insito nella tradizione giuridica nazionale, *societas delinquere non potest* e nella prospettiva di omogeneizzare la normativa interna a quella internazionale di matrice prevalentemente anglosassone, ispirata al c.d. *pragmatismo giuridico*” (cfr. Cassazione Penale Sez. Unite Penali, 2 luglio 2008, n. 26654). Sebbene non si possa parlare di responsabilità penale in senso stretto, per non contraddire il dettato costituzionale, si tratta comunque di una responsabilità da reato che comporta sanzioni economiche e misure interdittive che sono afflittive tanto quanto quelle penali.*

Si tratta, secondo l'inquadramento della Suprema Corte (*ex plurimis* cfr. Cassazione Penale, Sezione VI, 17 settembre 2009, n. 36083), di un *tertium genus* di responsabilità.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'Ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima a organizzare le proprie strutture e attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

L'eventuale colpa dell'impresa, per un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, è una colpa di carattere organizzativo: l'azienda viene dichiarata responsabile perché non si è saputa concretamente organizzare per prevenire quel particolare tipo di reato (ad esempio, non ha saputo organizzare un efficace sistema di procedure e di protocolli comportamentali).

La nuova responsabilità, introdotta dal Dlgs. n. 231/01, si cumula a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, quando questo avviene a “vantaggio dell'organizzazione” o anche solamente “nell'interesse dell'organizzazione” (art 5, comma 1, Decreto); dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'Ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'Ente anche sotto il profilo del risparmio economico (così, ad esempio, con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose).

In base all'art. 5 del Dlgs. n. 231/01, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso** - c.d. “*Soggetti apicali*” - come ad esempio, l'Amministratore delegato, gli Amministratori, i Consiglieri di amministrazione con poteri gestionali, il Direttore generale, i Liquidatori;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente** - c.d. “*Soggetti subordinati*” - come ad esempio, i lavoratori subordinati, occasionali od autonomi, i consulenti aziendali, gli appaltatori di attività e servizi.

Non è invece configurabile una responsabilità dell'Ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Se il reato è commesso da un soggetto apicale, la colpa dell'azienda è presunta, poiché si ritiene che l'organizzazione aziendale non abbia funzionato adeguatamente: sarà quindi onere della società dover dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare quel reato, e che quindi l'apicale, ha agito in modo fraudolento rispetto al Modello organizzativo aziendale (art. 6, comma 1, Dlgs. n. 231/01).

Se il reato è commesso da un “subordinato”, la colpa organizzativa dell'Azienda si traduce invece nel non aver saputo vigilare adeguatamente sull'operato di chi è sottoposto agli ordini degli apicali (art 7, comma 1, Dlgs. n. 231/01). In tal caso la colpa dell'azienda non è presunta e sarà la Pubblica Accusa a dover provare in giudizio che l'Ente, prima della commissione del reato, non aveva attuato un'efficace politica organizzativa idonea a prevenire quello specifico reato.

A questo riguardo, è importante ricordare che negli ultimi anni tra i reati presupposto sono stati inseriti anche l'omicidio e le lesioni colpose in violazione della normativa sugli infortuni del lavoro (art. 25-

*septies*) ed i reati ambientali (art. 25-*undecies*); trattandosi di reati punibili anche per colpa, si capirà che la possibilità di coinvolgere la responsabilità amministrativa dell'Ente è oggi divenuta estremamente attuale.

A seguito della “*Legge Anticorruzione*” del novembre 2012, sono stati introdotti nell'alveo dei reati-presupposto ulteriori fattispecie (nuovi reati contro la P.A., come l'indebita induzione a dare o promettere utilità e la corruzione tra privati).

Il Decreto legislativo n. 231/01, all'art. 6, ha previsto però un meccanismo di esonero dalla responsabilità amministrativa per le Società e per gli Enti che abbiano adottato ed efficacemente attuato un “*Modello di organizzazione, gestione e controllo*” (“*Mog*”) idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi previsti dal Decreto. Tale documento “*fotografia*” l'intera organizzazione aziendale, dall'area amministrativa fino all'area tecnico-operativa; in ciascun settore dell'azienda vengono individuati i rischi concreti di commissione dei vari reati-presupposto (c.d. “*Analisi dei rischi*”) ed elaborate le procedure di prevenzione dei reati che dovranno essere rispettate da tutti i dipendenti della società (Parti speciali del “*Mog*”). Dovrà inoltre essere elaborato un “*Codice etico*” di comportamento ed un sistema disciplinare interno che rendano effettivo il rispetto delle suddette procedure, prevedendo sanzioni in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Decreto si applica in relazione sia ai reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui sia stato commesso il reato (art. 4). In conclusione, l'adozione ed efficace attuazione di un “*Modello di organizzazione, gestione e controllo*”, (tramite la creazione di idonee procedure e di un sistema disciplinare, la nomina di un Organismo di Vigilanza che verifichi sul costante rispetto del MOG da parte di tutti i componenti della società, la formazione del personale e degli altri destinatari sul Dlgs. n. 231/01, l'adozione di sistemi di gestione certificabili, e magari certificati, *audit* periodici) sarà idoneo a prevenire i reati-presupposto previsti dal Decreto e permetterà alla società di essere esonerata da responsabilità per eventuali reati commessi da un Suo organo.

#### La tipologia dei reati previsti:

L'elenco dei reati presupposto previsto dal Dlgs. n. 231/01 è in continuo ampliamento e negli ultimi anni sono stati inseriti i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123) e i reati in materia ambientale (introdotti con il Dlgs. n. 121 del 7 luglio 2011).

Più di recente, con l'entrata in vigore della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 - “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre .2012, sono stati introdotti due nuovi reati-presupposto: il reato di

indebita induzione a dare o promettere utilità di cui al nuovo art 319-*quater* c.p. e il reato di corruzione tra privati *ex* art. 2635, comma 3, Codice civile.

Il primo, introdotto nell'alveo dei reati presupposto all'art. 25, accanto a corruzione e concussione, sanziona la condotta del Pubblico Ufficiale o dell'Incaricato di pubblico servizio che, abusando delle sue qualità e dei suoi poteri, induce qualcuno a dare o a promettere indebitamente a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità, nonché la condotta di chi dà o promette denaro o altra utilità ai suddetti soggetti.

Per tale reato è comminata una sanzione pecuniaria di entità compresa tra 300 e 800 quote.

Il secondo, viene inserito tra i reati societari del codice civile e va a sostituire il precedente art 2635 c.c., limitatamente al comma 3, e trova collocazione nell'art. 25-*ter*, comma 1, lett. s) del Decreto n. 231/01.

Attualmente i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, previsti dal Dlgs. n. 231/01, sono i seguenti:

**1) Reati commessi contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 Dlgs. n. 231/01):

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis*, Cp.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-*ter* C.p.);
- truffa in danno dello stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1 C.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica in danno allo stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

**2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24 *bis* Dlgs. n. 231/01) – inseriti dalla Legge 18 marzo 2008. n. 48:

- falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico - art. 615-*ter* c.p.), - detenzione o diffusione abusiva di codici a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.),

**3. Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* Dlgs. n. 231/01) – inseriti dalla Legge n. 94/09:

associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di stampo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, Dpr. n. 309/90), sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.), illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art 407 c.p.p.).

4. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25 Dlgs. n. 231/01)

Concussione (art. 318 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.) e corruzione (art. 318-319 c.p.).

5. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*) – delitti legati alla contraffazione, inseriti dal Dl. n. 350/01 e modificati dalla Legge n. 99/09.

6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1) – inseriti dalla Legge n. 99/09.

7. Reati societari (art. 25-*ter* Dlgs. n. 231/01)

Tutti gli illeciti penali riguardanti le società commerciali, introdotti dal Dlgs. n. 61/02 e modificati dalla Legge n. 262/05.

Artt. 2621-2638 C.c.: false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o creditori, impedito controllo, indebita restituzione di conferimenti, illegale ripartizione di utili e riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto di interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza;

8. Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*) – inseriti con Legge n. 7 del 9 gennaio 2006.

9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*) – inseriti con Legge n. 228/03 e modificati dalla Legge n. 38/06:

Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.), pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater*-1), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqies* c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e detenzione di schiavi (art. 602 c.p.).

10. Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*) – inseriti dalla Legge n. 62/05.

Artt. 184, 185, 187-*bis*, 187-*ter*, Dlgs. n. 58/98: - abuso di informazioni privilegiate, - manipolazione del mercato; - abuso di informazioni privilegiate.



11. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*) – inseriti con Legge n. 123/07, e modificati dal Dlgs. n. 81/08.

12. Reati concernenti la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (art. 25-*octies*):

- ricettazione (art. 648 c.p.);

- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);

- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.).

13. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies*) – inseriti dalla Legge n. 99/09;

14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*) – inserito con il Dlgs. n. 121/11.

15. Reati ambientali (art. 25-*undecies*): trattamento dei rifiuti; uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis*); Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis*); Scarichi sul suolo *ex* Dlgs. n. 152/06 – “Codice dell'Ambiente”; Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee *ex* art. 104 “Codice dell'Ambiente”; Scarichi in rete fognarie *ex* art. 107 “Codice dell'Ambiente”; Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi art. 187 “Codice dell'Ambiente”; Attività di gestione di rifiuti non autorizzata *ex* art 256 C. Amb.; Bonifica dei siti art. 257 “Codice dell'Ambiente”; Traffico illecito di rifiuti *ex* art. 259 “Codice dell'Ambiente”; Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti art. 260 “Codice dell'Ambiente”.

16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*dodecies*) – inserito con il Dlgs. 16 luglio 2012, n. 109.

Si tratta dei reati previsti in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-*bis*, del Dlgs. n. 286/98.

## 1.2. Sanzioni

Il quadro sanzionatorio delineato dalla Sezione II del Dlgs. n. 231/01, all'artt. 9 e seguenti, detta la disciplina generale delle sanzioni applicabili agli Enti. In particolare le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) la sanzione pecuniaria → non deve essere inferiore ad € 25.822,84 e non deve oltrepassare € 1.549.370,70;

b) le sanzioni interdittive → previste solo “*nei casi di particolare gravità*” (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per

ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi);

- c) la confisca, cioè l'acquisizione coattiva da parte dello stato, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede;
- d) la pubblicazione della sentenza a spese dell'Azienda, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Azienda ha la sede principale.

Le sanzioni comminabili all'Ente sono dunque sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo e mentre le prime si applicano ogni qualvolta l'Ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto, le sanzioni interdittive invece possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole – possono essere applicate *ex art.* 45, su richiesta del Pubblico ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice – in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente – ha la facoltà di nominare un commissario (art. 15) con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

### 1.3. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa degli Enti per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora la Società stessa dimostri che:

- a) l'Organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il “Modello”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre e curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza della Società (di seguito “OdV”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il fatto illecito abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- e) sia stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un “Modello di organizzazione gestione e controllo” idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

## 2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle “*Linee Guida*” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e s.m.i. (di seguito le “*Linee Guida*”).

L’*iter* da queste indicato per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo preventivo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate — su indicazione del vertice apicale — dal management e dal personale aziendale.

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

- Codice etico;
- Sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.
- flussi informativi all’ODV

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un’architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - separazione delle funzioni;
  - documentazione dei controlli.
- c) introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
  - d) individuazione di un Organismo di Vigilanza (“OdV”) i cui principali requisiti siano:
    - a) autonomia ed indipendenza,

- b) professionalità,
- c) continuità di azione.
- e) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire, in attuazione del Modello stesso, informazioni all’OdV su base strutturata attraverso l’informativa periodica nonché per segnalare anomalie e atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (in quest’ultimo caso l’obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

Resta inteso che la scelta di non seguire, in alcuni punti specifici, le Linee Guida non inficia la validità di un Modello. Questo infatti essendo redatto con riferimento alla peculiarità di un ente specifico, sulla base della sua dimensione e struttura organizzativa, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

### **3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI GRANCHI S.r.l.**

#### La Società

La Granchi s.r.l. vanta un’esperienza, ormai sessantennale, anche nel campo della lavorazione del materiale lapideo (dall’escavazione alla commercializzazione), anche lavorato e trasformato (conglomerati bituminosi), possedendo impianti per la frantumazione del materiale inerte (pietrischi, graniglie, sabbie e per la produzione di conglomerati bituminosi a caldo e a freddo ed emulsioni bituminose. Può inoltre produrre anche particolari tipi di conglomerato (es. colorato). Possiede inoltre attrezzature e personale specializzato anche per effettuare lavori di movimento terra di media e grossa entità.

La società ha anche rinnovato l’impianto di fabbricazione del conglomerato che risulta dotato di apposito dispositivo per l’abbattimento dei fumi in atmosfera, che risultano inferiori ai limiti di legge. Requisiti che le permettono di fornire ottimi prodotti sia in termini professionali che economici.

Di primaria importanza anche l’attività estrattiva, essendo l’Azienda stessa proprietaria di cave agevolmente raggiungibili sia dal centro della Toscana, che dal litorale, capaci di fornire materiali inerti da costruzione di ottima qualità, particolarmente indicati per conglomerati cementizi: grazie anche all’esistenza sui siti di impianti per la frantumazione.

L’azienda dispone di personale per la realizzazione di opere edili con elevata specializzazione data da oltre 60 anni di esperienza, e conta nel suo organico una forza lavoro di circa sessanta unità tra tecnici (interni ed esterni) ed operai di vario grado e specializzazione.

### 3.1. Motivazioni e finalità perseguite da GRANCHI S.r.l. nell'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo

L'attività della Società è ispirata ai principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza e solidarietà espressi nel Codice Etico, coerentemente ai quali GRANCHI S.r.l. ha ritenuto opportuno adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Il processo di adeguamento ai fini della definizione del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del Dlgs. n. 231/01, delle “*Linee Guida*” elaborate da Confindustria, nonché delle specifiche iniziative già attuate da GRANCHI S.r.l. sia in materia di controllo (a titolo esemplificativo, la formalizzazione dell'assetto organizzativo, le procedure ed istruzioni interne), che di “*corporate governance*” (adozione del Codice di autodisciplina e del Regolamento assembleare).

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano la sua adozione come elemento atto a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso contemplati e quindi a conseguire una tutela giuridica - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (*Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo: “Destinatari”*), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, conformi ai principi e valori anzidetti.

Il Consiglio di Amministrazione di GRANCHI S.r.l. si impegna pertanto:

- a favorire tutte le attività di coordinamento tra gli organi amministrativi e di vigilanza per aumentare i meccanismi di tutela e prevenzione, sviluppare sinergie ed efficienze e formulare linee di indirizzo comuni;

Scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato e organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- Informare e sensibilizzare i destinatari e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “*aree a rischio*” e nelle “*aree strumentali*”, come oltre definiti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività e nell'espletamento della propria missione aziendale;
- Consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti;

Con l'adozione del Modello – inteso quale insieme di regole di carattere generale e operative – la Società si è quindi posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure che risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Dlgs. n. 231/01 sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi sia in termini di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuale irrogazione di sanzioni.

Sono aspetti essenziali del documento, oltre ai principi sopra riportati:

- l'Analisi del rischio e la mappatura delle aree suscettibili di comportare la commissione dei reati previsti dal decreto legislativo n.231/2001;
- la definizione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole e procedure operative;
- l'attribuzione di poteri decisionali e autorizzativi proporzionali alle responsabilità assegnate;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione del sistema disciplinare (Codice Sanzionatorio).

Il Modello continuerà ad essere adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del Dlgs. n. 231/01.

### 3.2 Regole per la gestione del documento e la sua diffusione all'interno dell'Azienda

Il Modello organizzativo è approvato dall'Organo di amministrazione e deve essere aggiornato ogni qualvolta intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività d'impresa.

Il Modello sarà adeguato anche in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate e applicabili, di volta in volta, nell'ambito del Dlgs. n. 231/01.

È riconosciuta all'Organismo di Vigilanza la facoltà di apportare al testo del “Modello” eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Le modifiche di carattere sostanziale devono essere evidenziate e descritte a cura dell'Organismo di Vigilanza e, in ogni caso, autorizzate ed approvate dall'Organo di amministrazione.

GRANCHI S.r.l. promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli e procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti ad conoscerne il contenuto, ad

osservarli e contribuire alla loro attuazione. A tale fine la Società organizza incontri di formazione e di aggiornamento che dovranno assicurare:

- a) che il personale abbia ricevuto il Codice etico della Società;
- b) che il personale sia adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta in merito a:
  - i poteri autorizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale, le procure, le linee di dipendenza gerarchica - organigramma);
  - le procedure operative interne;
  - i flussi di informazione all'interno della società e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Per assicurare una diffusione capillare del Modello e del Codice etico questi documenti sono divulgati in forma cartacea (con firma per ricevuta da parte dei responsabili di funzione che si impegnano a farne rispettare i contenuti dai propri collaboratori) e pubblicati nel sito internet aziendale.

### 3.3. Il processo di adeguamento di GRANCHI S.r.l. alle previsioni del Decreto: approccio metodologico

Nel processo di definizione del Modello, GRANCHI S.r.l. si è ispirata a consolidati principi anche in materia di “*corporate governance*” e di controllo interno. Secondo tali principi è stata effettuata un'attività di *risk management* ovvero un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al Dlgs. n. 231/01.

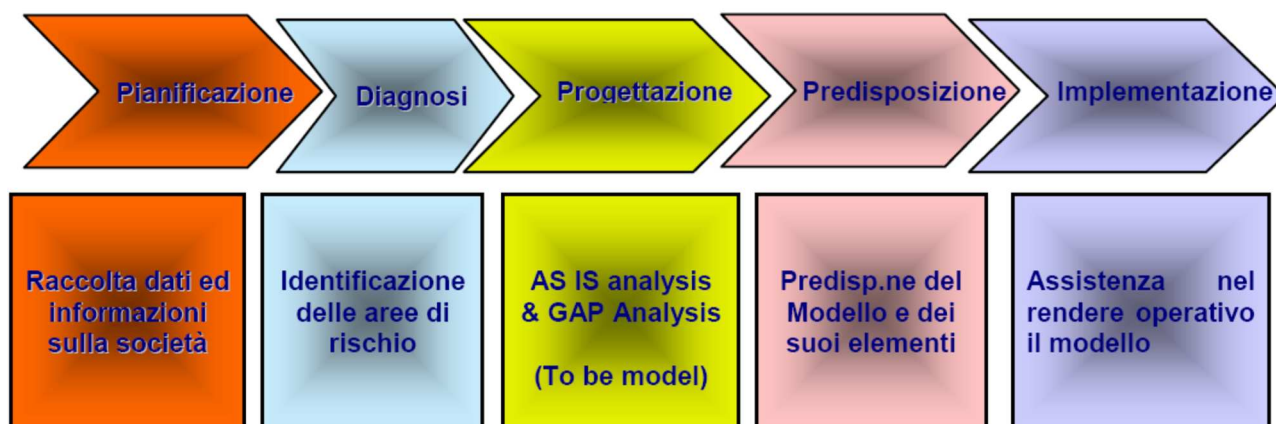
A tal fine, è stata preliminarmente acquisita ed accuratamente esaminata la documentazione della Società e sono state svolte interviste ai responsabili delle principali funzioni aziendali, precedute dall'invio di alcuni questionari diretti ad una prima conoscenza del contesto di riferimento, della struttura organizzativa, dei processi operativi e degli ambiti delle attività svolte.

L'approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative di seguito illustrate:

- Pianificazione;
- Diagnosi;
- Progettazione;
- Predisposizione;
- Implementazione,

di seguito riassunte e successivamente descritte in maggior dettaglio.





### Pianificazione

In questa fase abbiamo proceduto alla raccolta della documentazione ed al reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.

Tali informazioni riguardano, tra l'altro, a mero titolo esemplificativo:

- i settori economici in cui la Società opera;
- la tipologia delle relazioni e delle attività svolte;
- i casi di eventuali presunte irregolarità avvenute in passato (“*incident analysis*”);
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure e istruzioni operative);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale, interviste e questionari somministrati ai responsabili delle diverse funzioni/settori aziendali e, comunque, al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze.

Le informazioni così acquisite hanno costituito gli elementi indispensabili e necessari per consentire l'avvio del *risk assessment*.

### Diagnosi

Tale fase è stata caratterizzata dal completamento dell'analisi di *risk assessment*, avviata nella fase precedente di pianificazione, allo scopo di:

- effettuare una ricognizione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi reato ex Dlgs. n. 231/2001.

- analizzare il sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso, avendo riguardo, in particolare, ai seguenti elementi che compongono il Modello organizzativo ed alle loro caratteristiche:
  - *Leadership & Governance* della Società;
  - *Standard* di comportamento;
  - Informazione, “*reporting*” interno e Comunicazione;
  - Formazione e Sviluppo;
  - Valutazione delle “*performance*”;
  - Controllo e monitoraggio interno;
  - Reazione dell’Organizzazione aziendale alle violazioni.

In sintesi, l’analisi e la valutazione delle predette componenti si è incentrata:

- sulle verifiche dell’adeguatezza del sistema organizzativo, seguendo i criteri di:
  - formalizzazione del sistema;
  - chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
  - esistenza della contrapposizione di funzioni;
  - corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell’organigramma della Società;
- sulla verifica della esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree potenzialmente a rischio, tenendo conto delle fasi di istruzione e formazione delle decisioni aziendali;
- sulla verifica dell’esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L’accertamento è stato condotto sulla base dell’esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne (sistema autorizzativi alla spesa ed a contrattare);
- sulla verifica, per le singole attività potenzialmente a rischio reato, dell’esistenza di procedure e di regole di comportamento, individuando le integrazioni necessarie per una maggiore aderenza ai principi espressi dal Dlgs. n. 231/01;
- sulla verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare vigente, diretto a sanzionare l’eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati-presupposto, sia da parte dei dipendenti della Società – Dirigenti e non – sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;

- sulla verifica dell'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale, in considerazione della necessità che, iniziative dirette a dare attuazione al Dlgs. n. 231/2001, debbano essere programmate e finalizzate alla comunicazione del Modello organizzativo.

I risultati ottenuti dalla suddetta analisi hanno costituito la base per la progettazione del Modello organizzativo, così come di seguito specificato.

### Progettazione

Tale fase si è articolata nello svolgimento della “*As is analysis*”, sulle procedure e/o strumenti di controllo esistenti allo scopo di verificare la ragionevole efficacia degli *existing controls* volti a prevenire le irregolarità. Tale attività si è fondata sulla comprensione del livello di proceduralizzazione delle attività aziendali risultate esposte a rischio, nonché del grado di conoscenza, applicazione, comunicazione, aggiornamento e controllo delle eventuali procedure/istruzioni esistenti, poste a loro presidio.

In particolare e coerentemente con quanto emerso dalla “*mappatura*” aziendale dei rischi, tale fase ha riguardato:

- la verifica/censimento delle *procedure operative e/o strumenti di controllo* già esistenti per ciascuna area potenzialmente a rischio. In particolare:
  - sono stati rilevati gli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo esistenti nell’ottica di prevenire ragionevolmente le ipotesi di reato previste dal decreto;
  - sono state formulate raccomandazioni e suggerimenti sulle integrazioni e miglioramenti da apportare in modo da superare, ragionevolmente, le criticità rilevate;
  - sono state progettate le azioni di valorizzazione degli elementi costitutivi del Modello organizzativo.

Tale fase ha condotto alla redazione del Modello organizzativo mediante la materiale predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi di cui si compone, ritenuti più opportuni a valorizzare l’efficacia dell’azione di prevenzione dei reati, come nella:

- elaborazione del Codice di condotta e quindi di principi etici per le aree/attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- elaborazione del sistema disciplinare interno;
- definizione dei poteri, compiti e responsabilità dell’Organismo di vigilanza e suoi rapporti con le strutture aziendali;
- progettazione delle iniziative in tema di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei reati.

In tale fase, l’attività condotta ha avuto l’obiettivo di rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante:

- la sua formale adozione a mezzo di approvazione da parte dell’Organo di amministrazione;

- la definitiva attuazione e comunicazione degli elementi di cui si esso si compone.

---

Le fasi attraverso nelle quali si è articolata l'elaborazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, sono di seguito evidenziate:

- MAPPATURA DEGLI AMBITI AZIENDALI DI ATTIVITA' A RISCHIO (c.d. "aree a rischio").
- ANALISI ED ELENCO DEI RISCHI POTENZIALI

Per ogni "area di rischio" sono stati valutati i "rischi potenziali" di commissione dei reati-presupposto nonché le potenziali modalità attuative degli illeciti. L'analisi dei potenziali rischi ha avuto riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali in assenza di controlli e procedure specifiche volte al loro contenimento. A conclusione di questa attività è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle aree "a rischio reato" e/o delle "attività sensibile", ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati. Per ciascuna "area di reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e alcune delle possibili modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

- ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO ESISTENTE (PROTOCOLLI)

Tale fase si è articolata nello svolgimento della *gap analysis* sulle procedure e/o strumenti di controllo esistenti allo scopo di verificare la ragionevole efficacia degli *existing controls* a prevenire le irregolarità. Tale attività si è fondata sulla comprensione del livello di proceduralizzazione delle attività aziendali risultate esposte a rischio, nonché del grado di conoscenza, applicazione, comunicazione, aggiornamento e controllo delle eventuali procedure esistenti poste a loro presidio.

Più nel dettaglio e coerentemente con quanto emerso dalla "mappatura" aziendale dei rischi, tale fase ha riguardato: la verifica/censimento delle *procedure operative e/o strumenti di controllo* già esistenti per ciascuna area potenzialmente a rischio e, in particolare, sono stati rilevati gli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo esistenti nell'ottica di prevenire ragionevolmente le ipotesi di reato previste dal Decreto;

- REDAZIONE E REVISIONE DELLE PROCEDURE OPERATIVE E IN GENERALE ALL'IMPLEMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI NECESSARI PER SUPERARE RAGIONEVOLEMENTE LE CRITICITÀ RILEVATE

Questa fase ha perseguito l'obiettivo di ridurre i rischi identificati ad un livello accettabile sotto il profilo sia della probabilità di accadimento che dell'impatto dell'evento stesso attraverso, operando attraverso la corretta ripartizione di poteri e funzioni nell'ambito aziendale e la definizione di nuove procedure o

miglioramento di quelle esistenti. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il Dlgs. n. 231/2001 definisce “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

- VALUTAZIONE DEI RISCHI RESIDUI (RISCHI NETTI NON COPERTI DAI CONTROLLI ESISTENTI).

- ELABORAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX DLGS. N. 231/01.

### 3.4 Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio di eventi previsti dal Dlgs. n. 231/01 e conseguente determinazione dei rischi rilevanti

Per conseguire gli obiettivi di prevenzione citati ai paragrafi precedenti, si pone come essenziale l’attività di *risk assessment*, conclusa con l’effettuazione dell’analisi del rischio potenziale, al fine di individuare le cosiddette aree “sensibili” al compimento dei reati considerati nel Decreto (c.d. “*reati presupposto*”).

Avuto riguardo alla tipologia dei reati richiamati nel Dlgs. n. 231/01, si è provveduto dunque ad effettuare un’analisi, anche storica, dell’azienda, dei suoi processi operativi interni e delle attività che la stessa generalmente compie per la realizzazione del proprio scopo sociale, al fine di identificare e valutare l’esistenza di situazioni a rischio potenziale di commissione dei reati sopra citati.

Il *Risk Assessment* è stato effettuato valutando lo svolgimento e la conduzione dei processi aziendali e confrontando le prassi con i reati riportati negli artt. 24, 25, 25-ter, 25-septies e 25-undecies del Decreto; i risultati sono formalizzati nel documento “*Analisi dei rischi*” e sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell’Organismo di Vigilanza con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte.

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata da GRANCHI S.r.l., come descritto nel documento di analisi dei rischi e nella “*Parte speciale*”, sono state considerate quali “*aree di attività a rischio potenziale non marginale*” nel cui ambito possono, al momento dell’adozione del Modello, essere commessi i reati, riguardano essenzialmente le seguenti categorie di operazioni:

#### **A. Gestione adempimenti in materia di norme sulla sicurezza e la salute sul lavoro**

- gestione del personale, uso e manutenzione dei mezzi meccanici e dei dispositivi di sicurezza ed, in generale, cura di tutti gli adempimenti previsti dalle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Dlgs. n. 81/08 e sue successive modifiche e integrazioni; Dlgs. n. 272/99);
- stipula ed esecuzione di contratti di appalto, di opera e di somministrazione, che comportino l’esecuzione di attività lavorative presso i locali dell’Ente e/o con l’utilizzo di beni di proprietà dell’Ente o dei quali il medesimo abbia a qualunque titolo la disponibilità e/o sotto la direzione o il controllo di soggetti riferibili all’Ente.

I reati associabili a tali processi sono risultati i seguenti:

1. omicidio colposo (art. 589 c.p.);
2. lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.);

Per la definizione del Modello, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la struttura organizzativa e societaria di GRANCHI S.r.l. è stata sottoposta ad un approfondito e specifico *risk assessment*.

Come suggerito dalle “*Linee Guida*”, l’analisi è stata condotta sull’intera struttura aziendale, poiché, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche ‘*SSL*’), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

L’attività di *risk assessment* ha perseguito l’obiettivo di:

- individuare i siti (uffici e/o stabilimenti) caratterizzati dal rischio potenziale di violazioni o inadempienze in materia di SSL che possono comportare, in modo diretto o indiretto, la commissione dei reati previsti dall’art. 25 *septies* del Decreto;
- analizzare l’adeguatezza del sistema di controllo interno in materia di “*SSL*”;
- individuare le azioni da intraprendere per il miglioramento del suddetto sistema di controllo interno e per l’adeguamento alla normativa in materia di “*SSL*”;
- assegnare una priorità di intervento nell’ambito dei siti oggetto di analisi.

In via preliminare è stata raccolta ed analizzata la documentazione rilevante in materia di “*SSL*” (tra i quali, organigrammi, procedure, istruzioni, Documento di valutazione dei rischi ecc.) e necessaria sia alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla “*SSL*”, sia alla definizione dei siti oggetto di analisi.

Sono stati, quindi, considerati i rischi potenziali di commissione dei reati, coincidenti, come suggerito da Confindustria, con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dal Dlgs. n. 81/08 e dalle altre disposizioni normative e regolamentari aventi lo stesso oggetto e profilo.

È stato, inoltre:

- verificato, attraverso l’effettuazione di interviste, l’evidenza e l’adeguatezza della valutazione dei rischi esistente in materia di “*SSL*” ed i controlli a presidio degli stessi – analizzando la struttura organizzativa, la formazione e l’addestramento del personale, la comunicazione ed il coinvolgimento di quest’ultimo, il Sistema di controllo di salute e sicurezza (Gestione operativa e monitoraggio) – per come indicati nel documento di valutazione dei rischi (c.d. “*as is analysis*”). Tale attività è stata svolta

attraverso l'utilizzo di questionari specificamente mirati (*check list*) a verificare l'adeguatezza e l'effettività di applicazione delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- verificato la definizione di un modello gestionale in materia di "SSL" che presentasse i requisiti previsti dalla Norma *British Standard* OHSAS 18001: 2007.

All'esito dell'attività di *risk assessment*, si è provveduto alla identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l'implementazione dei principi di controllo (c.d. *gap analysis*).

### ***B. Gestione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di tutela ambientale e prevenzione dell'inquinamento.***

Sulla base dell'analisi del rischio le principali attività nelle quali può manifestarsi il rischio di commissione dei reati ambientali sono risultate quelle di:

- produzione di reflui (scarichi) idrici di tipo industriale;
- emissioni diffuse in atmosfera (polveri);
- produzione e gestione rifiuti anche di tipo pericoloso;
- prelievo e utilizzo di acqua nel ciclo lavorativo;

### ***C. Rapporti con la Pubblica Amministrazione***

Sulla base dell'analisi del rischio le principali attività nelle quali può manifestarsi il rischio di commissione dei reati "contro" e "nei rapporti" con la P.A. sono risultate quelle di:

- Richiesta autorizzazioni/certificazioni da parte di Pubbliche Autorità;
- Gestione di verifiche/ispezioni da parte di Pubbliche Autorità;
- Approvvigionamento;
- Selezione/assunzione del personale.

### ***D. Attività in ambito societario e di bilancio***

Sulla base dell'analisi del rischio le principali attività nelle quali può manifestarsi il rischio di commissione dei reati societari sono risultate quelle di:

- Predisposizione bilancio di esercizio
- Decisioni da parte degli organi sociali
- Rapporti con le Autorità di Vigilanza nell'ambito delle ispezioni e/o dei controlli

### ***Applicabilità degli altri reati previsti dalla norma***

Dall'indagine svolta non risultano attivi procedimenti giudiziari verso gli amministratori o l'ente per gli altri reati considerati dal Decreto. La probabilità di insorgenza del danno, individuata in funzione della storia societaria e la potenzialità di danno, entrambi quali risultati dell'attività di *risk assesment*, permettono, dunque, di definire in generale come basso il rischio correlato a questa tipologia di reato e di considerare non applicabile o sostanzialmente di applicabilità irrilevante la probabilità che possano essere commessi i seguenti reati:

1. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
2. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
3. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
4. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
5. Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*);
6. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
7. Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
8. Reati concernenti la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (art. 25-*octies*);
9. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies*);
10. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*dodecies*);

### 3.5. I Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in GRANCHI S.R.L., ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti contrattuali, non di lavoro dipendente.

GRANCHI S.r.l. adotta il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Azienda.

GRANCHI S.r.l. condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.



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

- collocazione gerarchica al vertice dell'Ente;
- assegnazione di poteri di spesa e di procura che consentono di svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

E' pertanto possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale, accessibile a tutti i dipendenti di GRANCHI S.r.l.

I soggetti destinatari del Modello sono specificamente i "*Soggetti Apicali*", i dipendenti di GRANCHI S.r.l., nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

Nello specifico, i "*Soggetti Apicali*" sono stati individuati nei componenti l'Organo di amministrazione, mentre i soggetti sottoposti all'altrui direzione sono stati individuati nei dipendenti di GRANCHI S.r.l. e nei soggetti terzi (collaboratori, consulenti e procuratori, pur tutelando la loro autonomia professionale prevista dalla normativa sul diritto del lavoro).

In particolare i soggetti destinatari del Modello:

- 1) non devono porre in essere comportamenti che possano dare origine alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
- 2) devono intrattenere i rapporti nei confronti della P.A. esclusivamente sulla base dei poteri, delle deleghe e delle procure conferite come previsto dalla procedura "*Gestione dei rapporti con la P.A.*" (cfr. par. 5.1.3);
- 3) devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A. e di altre *Authorities*;
- 4) devono rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci o sui terzi come previsto nel Codice etico;
- 5) devono consentire all'Organismo di Vigilanza l'esercizio del controllo e il rapido accesso a tutte le informazioni aziendali;
- 6) devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune, l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità che comportano la potenziale violazione del Modello;
- 7) non devono effettuare nessun tipo di pagamento senza preventiva autorizzazione o procura e ogni pagamento deve essere sempre supportato da documentazione giustificativa;
- 8) non devono effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- 9) devono determinare solo per iscritto e quantificare nell'ammontare gli incarichi ai consulenti e i relativi compensi.

Devono poi essere istituite, da parte dell'Organo di amministrazione e immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo agli organi preposti, nei limiti previsti e il rapido accesso alle informazioni attribuite da leggi o regolamenti.

### 3.6. Struttura del Documento

Il presente Documento di sintesi del Modello è costituito da una “*Parte generale*” e da 4 “*Parti speciali*” (A, B, C e D), articolate e organizzate in modo da essere considerate come un corpo unico.

L'articolazione in un documento “*centrale*” e in una serie di allegati, risponde all'esigenza di un più efficiente aggiornamento e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. le schede rischio dettagliate per funzione che verranno distribuite ai soli responsabili oltre che agli Organismi societari e all'OdV).

Nella “*Parte generale*”, dopo aver effettuato una breve ma necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto, sono compendiate i protocolli sotto indicati (di seguito, anche “*Protocolli*”), che compongono il Modello di GRANCHI S.R.L.:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il sistema di controllo di gestione;
- il Codice etico;
- il Sistema disciplinare e sanzionatorio;
- la comunicazione e la formazione sul Modello.

La “*Parte speciale*”, il cui contenuto è costituito dalle diverse tipologie di reato previste dal Decreto il cui rischio potenziale di commissione per la Società è risultato a seguito dell'attività di *risk assesment* significativo, è a sua volta suddivisa in tanti capitoli quanti sono i reati che interessano Granchi Srl.

Nell'ambito delle “*Parti speciali*”, sono stati indicati, per ciascuna delle tipologie di reato a rischio di commissione prese in considerazione nel Modello, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- le aree ritenute “*a rischio reato*” e/o le attività “*sensibil?*”;
- le funzioni e/o gli uffici aziendali e, comunque, le risorse che operano nell'ambito delle aree “*a rischio reato*” o delle attività “*sensibil?*”;
- la descrizione dei reati e le modalità con i reati risultano astrattamente perpetrabili;
- ove applicabili, le aree ritenute “*strumental?*”, nonché i soggetti che in esse agiscono;
- i principi di comportamento e di attuazione da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati, la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a “*rischio reato*” e “*strumental?*”;

- i compiti spettanti all'OdV al fine di ridurre il pericolo di commissione dei reati.

### 3.7. Adozione e gestione del Modello in GRANCHI S.r.l.

GRANCHI S.r.l. adotta il presente Modello, il cui contenuto è in linea con le prescrizioni del Dlgs. n. 231/01 ed istituisce un proprio Organismo di Vigilanza in ottemperanza con l'art. 6 del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza dovrà:

1. verificare che il Modello adottato sia aggiornato rispetto alle modifiche ed integrazioni del Decreto ed alle linee guida di Confindustria e garantirne la costante applicazione;
2. riportare all'Organo di amministrazione della società eventuali disapplicazioni e/o violazioni del Modello.

### 3.8. Modifiche ed integrazioni del Modello

Poiché il contesto aziendale è in continua evoluzione, anche il grado di esposizione dell'Azienda alle conseguenze giuridiche di cui al Decreto legislativo n. 231/01 può variare nel tempo. Di conseguenza, la ricognizione e la mappatura dei rischi sono periodicamente monitorate ed aggiornate. Nel procedere agli aggiornamenti si terrà conto di fattori quali, ad esempio:

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

Il periodico aggiornamento del Modello è “*stimolato*” dall'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo opera sulla base delle mappa dei rischi in essere, rileva la situazione effettiva, misura i *gap* esistenti tra la prima e la seconda e richiede l'aggiornamento delle valutazioni del potenziale rischio. Su tali attività di monitoraggio e proposizione e sul loro andamento ed esito, l'Organismo di Vigilanza informa e relaziona l'Organo di amministrazione almeno una volta l'anno.

Essendo il presente Modello un “*atto di emanazione dell'Organo dirigente*” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a, del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza dell'Organo di amministrazione di GRANCHI S.r.l.

In particolare, è demandato all'Amministratore delegato di GRANCHI S.r.l., di integrare il presente Modello con ulteriori “*Parti special?*” relative ad altre tipologie di reati e/o ad altre tipologie che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto n. 231/01.

### 3.9 Relazione tra Modello e Codice etico

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una “*etica aziendale*”, ma privo di una specifica proceduralizzazione, con l’obiettivo di ribadire e far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, ivi comprese la Pubblica Amministrazione e le altre *Authorities*, l’insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell’esercizio delle sue attività imprenditoriali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle “*Linee Guida*” di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice etico, in modo da formare un complesso *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell’etica e della trasparenza aziendale.

Infatti, i comportamenti di Amministratori, dipendenti e di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o, comunque, con poteri di rappresentanza della Società e delle altre controparti contrattuali di GRANCHI S.r.l. devono, conformarsi alle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel Modello e nel Codice etico.

#### **4. REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE DI PREVENZIONE**

Oltre ai principi generali di comportamento riportati nel Codice etico di GRANCHI S.r.l. a cui tutto il personale deve ispirarsi, sono stati definite e illustrate nella “*Parti speciali*” del Modello, le regole di comportamento rivolte a tutti i soggetti (Amministratori, Sindaci, Società di revisione, Dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti) coinvolti nello svolgimento di attività a rischio e intese a prevenire ed impedire la commissione dei reati indicati ai paragrafi precedenti.

#### **5. IL MODELLO DI *GOVERNANCE* ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI GRANCHI S.r.l.**

GRANCHI S.r.l. è una Società a responsabilità limitata.

Il modello di *governance* di GRANCHI S.r.l. e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l’attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi del presente Modello.

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

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee di dipendenza gerarchica;

- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- formalizzazione delle principali attività;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della Società;

La struttura organizzativa di GRANCHI S.r.l. infatti è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

In considerazione del quadro che emerge dall'analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati identificati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui GRANCHI S.r.l. è dotata. Se ne riporta l'articolazione nei successivi paragrafi.

#### 5.1. Il Modello di *governance* di GRANCHI S.r.l.

Gli Organi della Società, le loro attribuzioni e il loro funzionamento sono disciplinate dallo statuto e dalle leggi vigenti. Il sistema di *corporate governance* di GRANCHI S.r.l. risulta pertanto, attualmente, così articolato:

##### **-Assemblea dei soci**

L'Assemblea regolarmente costituita rappresenta l'universalità dei soci e le deliberazioni prese in conformità alla legge e allo statuto obbligano tutti i Soci anche se non intervenuti o dissenzienti.

L'Assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto (con le maggioranze previste dal Codice civile).

L'Assemblea è convocata dall'Organo amministrativo ogni qualvolta lo ritenga opportuno ovvero nei casi previsti dalla legge.

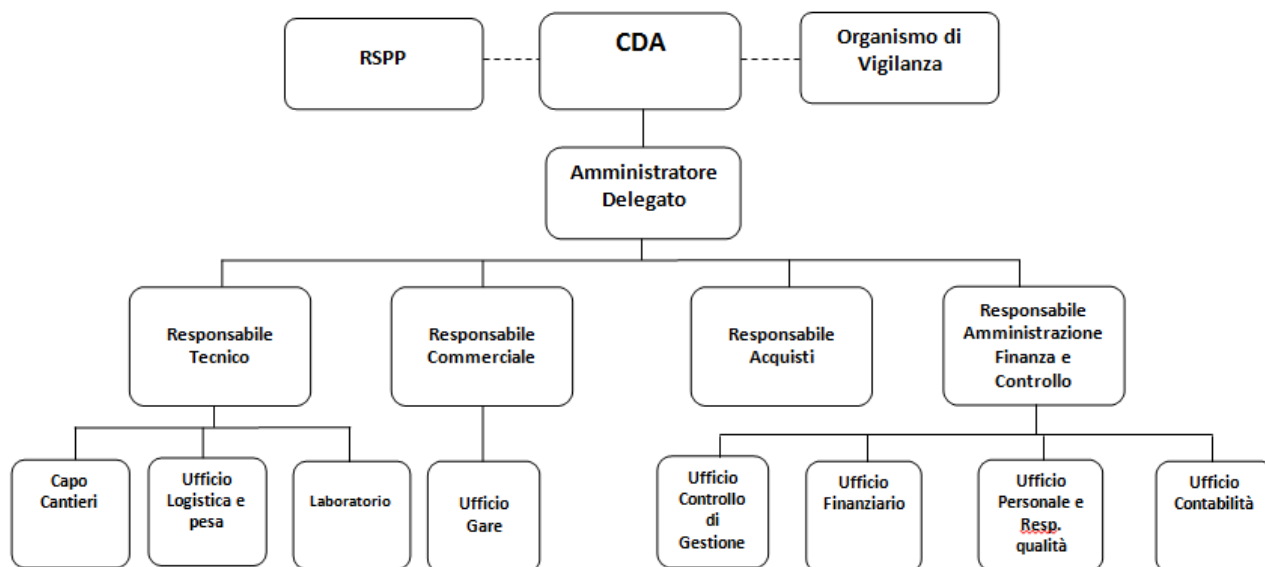
##### **-Consiglio di Amministrazione**

La Società è amministrata da un Consiglio di amministrazione.

La rappresentanza della Società spetta all'Amministratore delegato nei limiti della delega conferita.

#### 5.2. L'assetto organizzativo di GRANCHI S.r.l.

La struttura organizzativa della Società è tale da rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno in ogni ambito aziendale; GRANCHI S.r.l. ha infatti predisposto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (organigramma).



L'organigramma dà indicazioni riguardo alla struttura dell'Ente e alla collocazione organizzativa del personale dipendente. L'organigramma consente anche di meglio specificare l'articolazione di obiettivi e di responsabilità assegnate.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione dell'attività. E' compito dell'Amministratore delegato mantenere sempre aggiornato l'organigramma e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della struttura dell'Azienda.

Nell'organigramma, allegato al presente Modello, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole funzioni aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

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 (Dlgs. n. 81/08 e s.m.i., nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito della struttura organizzativa, rilevano i soggetti di seguito indicati:

- 1) il Datore di lavoro;
- 2) il Dirigente;
- 3) i Preposti;
- 4) il Responsabile e gli Addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche 'RSPP' e 'ASPP');
- 5) gli Addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');

- 6) gli Addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche ‘API’);
- 7) il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (‘RLS’);
- 8) il Medico competente;
- 9) i Lavoratori;
- 10) i soggetti esterni all’Azienda che svolgono attività rilevanti in materia di ‘SSL’.

L’organizzazione aziendale si ispira ai seguenti principi:

- a) chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee di dipendenza gerarchica;
- b) attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- c) formalizzazione;
- d) corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell’organigramma della Società.

## **6. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN GRANCHI S.r.l.**

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle “*Linee Guida*” di Confindustria, sulla base delle necessità operative dell’Ente, lo schema dei poteri, delle deleghe e delle procure, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, è approvato dall’Organo amministrativo. Ai fini del Decreto legislativo n. 231/01, si precisa che la delega e la procura è condizione necessaria, ma non sufficiente, per considerare il procuratore “*soggetto apicale*” che per esser tale deve risultare anche in possesso di funzioni di direzione e coordinamento.

I poteri conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in GRANCHI S.r.l. ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall’organigramma aziendale, sovrapponendosi esattamente allo stesso ed integrandolo, per quanto eventualmente necessario al fine di conferire attribuzioni o compiti a soggetti che non rivestono ruoli apicali, in modo funzionale allo svolgimento dell’attività e alle sue articolazioni.

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

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

Ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco:

- i poteri del delegato;
- il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta.
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;

**In conformità di quanto stabilito nello Statuto in materia di “DELEGA DEI POTERI GESTORI”,** il Consiglio di amministrazione ha delegato parte delle proprie attribuzioni ad uno dei suoi componenti, determinandone le funzioni, i poteri e la relativa remunerazione.

## **Responsabilità ed autorità**

### ***Generalità***

La struttura organizzativa dell'Impresa Granchi Srl con l'individuazione dei legami intercorrenti tra le varie figure organizzative aventi direttamente o indirettamente influenza sulla qualità dei prodotti realizzati e servizi erogati è graficamente descritta nell'organigramma riportato in Allegato 5.1.

Di seguito sono definiti gli ambiti all'interno dei quali le varie posizioni organizzative operano al fine di garantire il rispetto delle regole aziendali che l'Azienda si è data per rispondere alle proprie esigenze relativamente alla qualità e per soddisfare le prescrizioni delle normative prese a riferimento per gli aspetti di assicurazione della qualità.

I succitati ambiti definiscono i livelli di autorità attribuiti alle varie posizioni organizzative, mentre i relativi compiti e responsabilità sono indicati nelle procedure aziendali applicabili alle attività di competenza il cui insieme rappresenta il mansionario applicabile a ciascuna funzione organizzativa individuata nell'organigramma aziendale.

### ***Consiglio di amministrazione (Cda)***

Il Consiglio di amministrazione ha le più ampie facoltà essendo ad esso deferito tutto ciò che dalla legge o dallo statuto della Società non sia inderogabilmente riservato all'Assemblea.

Gli Amministratori hanno i più ampi poteri per l'attuazione dell'oggetto sociale e, quindi, per la gestione ordinaria e straordinaria della Società nei limiti dell'oggetto sociale medesimo, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritengano opportuni per l'attuazione ed il conseguimento dello scopo sociale, senza limitazione alcuna, compresa la facoltà di istituire in Italia ed all'Estero succursali, filiali, agenzie, rappresentanze e sopprimerle.

L'Organo amministrativo può nominare uno o più procuratori e uno o più Direttori tecnici, fissandone i poteri. Il Consiglio ha la facoltà di delegare tutte o parte delle proprie attribuzioni ad uno o più consiglieri, determinandone l'estinzione.



Una delega non esclude l'altra. Spetta comunque al Consiglio, quale materia non delegabile, determinare annualmente il programma di attività delle Società operative. La firma sociale spetta ad uno o più amministratori nei limiti dei poteri conferitigli. Il Consiglio potrà inoltre nominare procuratori, institori e rilasciare procure a persone estranee al Consiglio. La carica di membro del Cda non è incompatibile con quella di dipendente della Società. Il Cda può nominare un segretario scelto anche tra persone estranee al Cda stesso fissandone il compenso.

### ***Amministratore delegato (Ad)***

L'Amministratore delegato è il legale rappresentante della Società, a cui compete il potere di presiedere l'Assemblea dei soci e quello di convocare e presiedere il Cda. Egli ha la responsabilità di definire la politica per la qualità e gli obiettivi qualitativi della società attribuendo alle varie figure aziendali le libertà organizzative.

All'Amministratore delegato inoltre spettano, per delega espressa, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione in capo al Cda, ivi compreso il potere di rilasciare procure e/o deleghe per il raggiungimento degli scopi sociali.

A titolo indicativo spetta all'Amministratore delegato il potere di:

- sottoscrivere e firmare le offerte;
- conferire i livelli necessari di autorità per l'attuazione del sistema di gestione per la qualità dell'Impresa;
- assicurare il riesame periodico del sistema di gestione per la qualità sulla base delle analisi e dei rilievi evidenziati dal RQ;
- definire gli obiettivi generali dell'Impresa e studiare le strategie per conseguirli;
- proporre modifiche ai programmi e ai piani generali dell'Impresa;
- assicurare attraverso le diverse funzioni preposte, un esatto controllo della gestione delle commesse;
- collaborare con altre funzioni aziendali per la formulazione di offerte per gare di appalto;
- assicurare il necessario coordinamento organizzativo fra i responsabili tecnici impegnati sulle diverse commesse.

E' inoltre responsabile per la verifica e approvazione della **dichiarazioni di conformità** relative all'attestazione della di marcatura CE Inerte e Bitume.

## **7. PRASSI E PROCEDURE**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, in ragione della sua struttura lineare, la Società, nel rispetto dei principi indicati dalle "Linee Guida" di Confindustria, ha messo a punto un apparato

essenziale di procedure, istruzioni e di prassi operative volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, che contribuiscono a garantire il rispetto delle normative vigenti e degli adempimenti derivanti dalla sua condizione di ente pubblico economico. Prassi e procedure che mirano da un lato a regolare l'agire declinato nelle sue varie attività operative e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, sulla correttezza delle operazioni effettuate.

In tale modo si garantisce l'effettiva uniformità di comportamento all'interno dell'azienda, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività dell'Ente.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di tali prassi e norme procedurali interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti a loro assegnati.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Per l'individuazione delle singole procedure/istruzioni adottate da GRANCHI S.r.l., si rinvia al Manuale per la Qualità (PQ da 1 a 22).

Tutte le procedure si conformano ai seguenti principi:

- ricostruibilità del processo autorizzativo (*accountability*);
- integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processo che, successiva, di archiviazione;
- scelta trasparente, motivata e autorizzata dei dipendenti e dei collaboratori non dipendenti (fornitori, consulenti, etc.) basata su requisiti generali oggettivi e verificabili (competenza, professionalità, esperienza, onorabilità);
- compensi a dipendenti e a terzi congrui rispetto alle prestazioni rese (condizioni di mercato, tariffari) ed evidenza oggettiva della prestazione resa;
- sistemi premianti congrui e basati su *target* ragionevoli;
- tutte le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti 'emittente e ricevente' e alla specifica motivazione.

## **8. STRUTTURA DEI CONTROLLI**

### 8.1. Principi di controllo interno

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

- chiara assunzione di responsabilità (detta anche *accountability*) → Principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità. In

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

- separazione di compiti e/o funzioni → Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni → Principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferito a singole operazioni);
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni → Principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa; Il controllo operativo (vale a dire sulle attività e sui processi dell'Azienda) e contabile (vale a dire sulla registrazione degli accadimenti aziendali) può essere svolto a posteriori o preventivamente.

Ai fini del Decreto è di fondamentale importanza che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia);
- i controlli interni effettuati a posteriori siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio della attività aziendale.

## **9. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### 9.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, l'OdV deve avere le seguenti caratteristiche: autonomia e indipendenza, professionalità, e continuità d'azione.

- a) Autonomia e indipendenza: sono fondamentali affinché l'OdV non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tali organismi all'interno dell'azienda, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (e in particolare dell'Organo dirigente);
- b) Professionalità: l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un'approfondita conoscenza della struttura

organizzativa societaria e aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione: l'OdV deve dedicarsi costantemente – con i necessari poteri ispettivi e di controllo – alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione e assicurarne il periodico aggiornamento. Così nel dettaglio l'OdV:

- lavora costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine,
- è pertanto una struttura interna, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza,
- cura l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento,
- non svolge mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere all'azienda di poter disporre di appositi schedari funzionali all'archiviazione e conservazione nella massima riservatezza della documentazione prodotta e ricevuta nell'adempimento delle funzioni ad esso assegnate.

L'Organismo di Vigilanza può avere composizione sia monocratica che collegiale.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Dlgs. n. 231/2001.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'OdV nello svolgimento dei propri compiti si avvarrà di quelle altre Funzioni aziendali di GRANCHI S.R.L. che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

### 9.2 Durata in carica, revoca e rinnovo

L'OdV resta in carica per il tempo stabilito dall'azienda, a partire dalla delibera di nomina del Cda, fatta salva la facoltà di revoca ad opera dell'Organo di amministrazione.

Al fine di garantire la piena autonomia ed indipendenza, l'OdV riporta direttamente al Cda.

L'eventuale revoca dei componenti dell'OdV è di competenza del Cda. In caso di revoca o decadenza, il C.d.A. provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto. L'OdV decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso il Cda provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

### 9.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Gli obiettivi alla base dell'attività dell'OdV sono i seguenti:

Il compito dell'Organismo di Vigilanza consiste in generale nel:

1. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.
3. individuare e suggerire all'Organo di amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali. Nel caso di mancato riscontro da parte del Cda ai suggerimenti di cui al punto 2, e solo in caso di inefficienze di particolare gravità, l'OdV ha la facoltà di darne comunicazione diretta all'Assemblea dei soci;
4. Seguire e coordinare l'applicazione concreta delle modifiche e degli aggiornamenti da apportare al Modello organizzativo.

All'OdV sono assegnate le attività e i poteri di seguito elencati:

1. Si relaziona direttamente con l'Organo di amministrazione della società, con la conseguenza che non sussiste per l'OdV un diretto rapporto gerarchico di subordinazione nei confronti della Direzione aziendale.
2. Si coordina con le varie funzioni aziendali al fine di svolgere al meglio le proprie funzioni, disponendo del potere necessario per richiedere e ottenere le informazioni e la documentazione ufficiale dell'Azienda.
3. Si riunisce nel suo pieno organico secondo una cadenza decisa in completa autonomia, rispettando una criterio minimale di almeno due riunioni all'anno.
4. Verifica periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di proporre aggiornamenti delle stesse, all'Organo di amministrazione di GRANCHI S.r.l., in caso di cambiamenti organizzativi o legislativi. A tal fine il *Management* e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (es: comunicazione e-mail) e non anonime.
3. Verifica e tiene sotto controllo con continuità i livelli di rischio associati alle diverse aree aziendali sensibili, valutando l'efficacia realizzata dal Modello organizzativo nel mantenere l'azienda in linea con la normativa vigente e con il Codice Etico interno. A tal fine effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello.
4. Raccoglie, elabora e conserva le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 8.4) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV (v. successivo paragrafo 8.4).

5. Qualora riscontri, nella sua attività di vigilanza, comportamenti anomali tenuti da dipendenti e/o collaboratori dell'azienda o riceva segnalazioni in tal senso, conduce le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
6. Verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze individuate nel Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.
7. Con cadenza semestrale cura la redazione, e la successiva conservazione, di un documento sintetico in cui raccoglie contenuti ed evidenze dell'attività svolta nei 6 mesi precedenti, e lo rende disponibile per la consultazione all'Organo di amministrazione e all'assemblea dei soci.
8. Riferisce all'Organo di amministrazione su fatti rilevanti riscontrati nella sua attività corrente.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

A completamento di quanto previsto, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento, ed un piano di vigilanza per ciò che attiene la pianificazione delle attività da porre in essere per lo svolgimento dei compiti assegnati all'organismo stesso, nonché la stima delle relative risorse necessarie.

L'Organo di amministrazione, su proposta dell'OdV, destina un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, della quale l'Organismo stesso dispone per ogni esigenza necessaria al corretto assolvimento dei propri compiti.

#### 9.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi societari

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di comunicare all'Organo di amministrazione societario:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte di GRANCHI S.r.l.

L'OdV di GRANCHI S.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od altre situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di GRANCHI S.r.l. deve trasmettere al C.d.A. un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso l'azienda.

#### 9.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di GRANCHI S.r.l. ai sensi del Dl. n. 231/01.

##### 9.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

##### Prescrizioni di carattere generale

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati", come un'apposita casella di posta elettronica (odv@gruppogranchi.it) e/o una casella postale.
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

##### Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### 9.5.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV di GRANCHI S.r.l. le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### 9.5.6. Sistema delle deleghe

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da GRANCHI S.R.L. ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

#### 9.5.7. Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole "Parti speciali" del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti **prescrizioni**:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate da GRANCHI S.r.l.;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da suggerire all'Organo di amministrazione, a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore



della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;

- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice etico, potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di “*canali informativi dedicati*”, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

#### 9.5.8. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al database.

#### 9.6 Controversie interne

In caso di mancato accordo tra i componenti dell'OdV sulla linea comune da adottare relativamente ad uno o più temi, è possibile per ogni componente esporre la propria posizione direttamente al Presidente dell'Organismo, e nei casi di maggiore gravità anche al C.d.A.

In caso di disaccordo perdurante ed insanabile tra i suoi componenti, l'OdV deve rimettere il mandato di tutti i propri componenti nelle mani del C.d.A. dell'azienda.

## **10. IL CODICE ETICO DI GRANCHI S.r.l.**

GRANCHI S.r.l. cura con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa.

Si rinvia, per un maggiore dettaglio, al documento che costituisce parte integrante del presente Modello, denominato “*Codice etico*”, che ha lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

## **11. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE**

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

Per il presente “*Modello di organizzazione, gestione e controllo*” è prevista un'apposita azione di informazione e formazione volta a rendere noti i contenuti del Dlgs. n. 231/01 ed i suoi impatti, a tutti i dipendenti e collaboratori di GRANCHI S.r.l..

Le modalità di comunicazione/informazione/formazione sono impostati dall'Ente e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale.

### 11.1. Formazione del personale.

GRANCHI S.r.l. promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e del loro aggiornamento, tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli ed a contribuire alla loro attuazione.

Più nel dettaglio, per quanto attiene alla comunicazione del Modello, è previsto che quest'ultimo sia reso conoscibile, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso sarà inoltre pubblicato sul sito *internet* della Società.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto n. 231/01, del Modello e delle regole di condotta, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

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

Per quanto riguarda la formazione, la Società ha poi previsto una specifica attività riguardante, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificamente, i principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

Ai fini dell'attuazione del Modello, GRANCHI S.r.l. gestisce, in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale, che sarà articolata sui due distinti livelli: “*apicali*” e “*altro personale*”.

La formazione, suddivisa per livelli, apicali e non, in materia di “231” avverrà con le seguenti modalità:

- corso di formazione organizzato dall'Amministratore Delegato, con l'eventuale partecipazione di professionisti esperti in materia, in collaborazione con l'OdV;

- e-mail di aggiornamento;
- nota informativa interna.

### 11.2. Informativa a dipendenti

#### *La comunicazione iniziale*

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

- A. l'invio di una e-mail con breve introduzione al Decreto e riferimento a link del sito internet dove scaricare il Modello; indicazione della necessità di leggerlo e condividerlo in quanto parte del contratto;
- B. lettera informativa, a firma dell'Amministratore delegato, a tutto il personale, da distribuirsi attraverso la busta paga, sui contenuti del Decreto e del Modello specificando le modalità di consultazione. Verrà, inoltre, consegnato insieme alla citata lettera informativa il Codice etico redatto ai fini del Dlgs. n. 231/01;
- C. invio a tutti i dipendenti già in organico di un modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione al Modello da sottoscrivere e portare manualmente alla Segreteria di Direzione entro 1 mese.

#### *Per i nuovi dipendenti:*

- A. al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene consegnata copia cartacea del Modello, del Codice etico e del Dlgs. n. 231/01, con spiegazione verbale di cosa si tratta e che l'adesione allo stesso è parte del contratto; che dovrà leggerlo e condividerlo mediante sottoscrizione al momento della firma del contratto di assunzione;
- B. al momento della sottoscrizione del contratto viene richiesta la sottoscrizione dell'apposito *modulo di integrazione contrattuale* attestante la ricezione del Modello, la presa coscienza e l'adesione al contenuto del Modello.

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

### 11.3. Informativa a collaboratori esterni e *partners*

GRANCHI S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che GRANCHI S.r.l. ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società.

## 12. SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. E) del decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

Granchi Srl prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, in primis, tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

## 8.2. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'OdV, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, alla Direzione Generale e, in particolare nel rispetto della legge 30 maggio 1970 n. 300 e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti delle imprese edili.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'OdV.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il sistema disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui all'art. 100 del CCNL dei dipendenti delle imprese edili potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere irrogato allorché la violazione delle misure del Modello Organizzativo o del Codice Etico abbia anche determinato una mancanza prevista dai vigenti Contratti Collettivi di Lavoro.

Le sanzioni previste nel paragrafo successivo ai punti a) e b) sono decise dal Direttore generale in piena autonomia.

Le sanzioni previste nel paragrafo successivo ai punti c) e d) sono deliberate dal Amministratore unico.

### 8.3. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto (in conformità a quanto previsto dall'articolo 99 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente) il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una lieve trasgressione dei regolamenti aziendali. Per specificare meglio alcune fattispecie che possono dar vita a questa categoria di sanzioni, si possono elencare: violazione dei principi ispiratori e dei criteri

comportamentali fissati nel Codice etico e/o dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice etico; mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica; violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi; mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente; commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto;

b) incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione (in conformità a quanto previsto dall'articolo 99 n. 2 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente) il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali", prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata;

c) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 3 giorni (in conformità a quanto previsto dall'articolo 99 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente) il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Granchi Srl, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una "grave trasgressione dei regolamenti aziendali".

d) incorre nel provvedimento del licenziamento (in conformità a quanto previsto dall'articolo 100 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente) il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge" tali da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (così come previsto dall'articolo 68 n. 3 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente).

Agli effetti della salute e della sicurezza sul lavoro, l'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 – Obblighi dei lavoratori – dispone che:

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro

2. I lavoratori devono in particolare:

a) Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

#### 8.4. SANZIONI A CARICO DEI DIRIGENTI

La violazione delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal Codice Etico possono costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all'entità del danno cagionato alla



Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Per quanto attiene alla responsabilità verso terzi derivante da violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, resta salva la responsabilità della Società secondo quanto previsto dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti.

#### 8.5. MISURE A CARICO DEI TERZI (CONSULENTI E PARTNERS)

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

#### 8.6. PUBBLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura del Amministratore unico o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

### **13. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

Le procedure riferibili al Modello, così come le altre norme societarie interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del Dlgs. n. 231/01.

In linea generale, il sistema di controllo interno della Società, delineato nell'ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, deve essere idoneo a:

- garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate;
- assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

Il Modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

- attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte di tali soggetti per mezzo del quale confermare che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello. In particolare che:
  - a) sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello;
  - b) sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'OdV che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

- verifiche delle procedure: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV predispone per l'Organo di amministrazione della Società.