



SILE COSTRUZIONI S.r.l. a socio unico

Via san Pietro 5

24030 – BARZANA (bg)

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.Lgs. 231/2001**

Parte Generale

INDICE

PARTE GENERALE

	Pag.
1. La disciplina del decreto legislativo n. 231/2001	4
1.1 La normativa rilevante.....	4
1.2 Il modello	7
1.3 Esenzione dalla responsabilità	9
2. L'Adozione del Modello da parte di Sile Costruzioni srl	11
2.1 Il ruolo e le attività di Sile Costruzioni srl	11
2.2. Funzione e scopo del Modello	12
2.3 La costruzione del Modello SILE.....	13
2.4 Principi ed elementi ispiratori del Modello	14
2.5 Il Codice di Comportamento ANCE.....	16
2.6 L'adozione del Modello SILE e sue successive modifiche	17
3. I Processi Sensibili di SILE Costruzioni srl.....	18
4. L'organismo interno di vigilanza (OdV)	23
4.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza	23
4.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza.....	25
4.3 <i>Reporting</i> dell'OdV verso il vertice aziendale	27
4.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	28
4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	29
4.6 L'amministrazione di SILE	29
5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	34
5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	34
5.2 Informazione ai Consulenti e ai Partner	34
6. Sistema disciplinare	35
6.1 Funzione del sistema disciplinare	35
6.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai	35
6.2.1 Sistema disciplinare.....	35
6.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni	36
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti	37
6.4 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo	37
6.5 Misure nei confronti dei Sindaci.....	37
6.6 Misure nei confronti, dei Consulenti e dei Partner	37
7. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	38

Definizioni

- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da SILE;
- “Codice di Condotta”: codice etico adottato da SILE;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di SILE sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di SILE;
- “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- “SILE”: SILE COSTRUZIONI S.r.l. a socio unico, avente sede legale in 24030 - Barzana (BG) alla Via San Pietro n.5 – p.iva 02635690163;
- “Codice di Comportamento”: il documento redatto ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01 contenente un modello di organizzazione, gestione e controllo, un codice etico ed un’appendice normativa, approvato dall’Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE);
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni di finanziamenti ai soci ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di SILE;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di SILE, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili”: attività di SILE nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello.

1. La disciplina del decreto legislativo n. 231/2001

1.1 La normativa rilevante

Il D.Lgs. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 (al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali) ha introdotto nel nostro ordinamento *“la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* per specifiche tipologie di reato commesse da propri amministratori e dipendenti.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa, che mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo ha introdotto – come prima si diceva – nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal Decreto sia commesso:

- da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. *soggetti apicali*) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
 - da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.
- La responsabilità dell'Ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. *soggetti apicali*) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a), del D. lgs. 231/2001).

Nel secondo caso, quando l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b), del D. lgs. 231/2001).

L'Ente non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. comma 1, lett. a) e b) del D. lgs. 231/2001).

In caso di illecito commesso all'estero, gli Enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto - reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, comma 1, del D. lgs. 231/2001).

La normativa sopra illustrata circoscrive la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione delle seguenti fattispecie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, di cui all'articolo 24 del Decreto (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, frode informatica in danno dello Stato);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati, di cui all'art. 24-bis;
- delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-ter;
- concussione e corruzione, di cui all'art. 25;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art. 25-bis;
- delitti contro l'industria e il commercio, di cui all'articolo 25-bis 1.
- reati societari, di cui all'art. 25-ter;
- reato di corruzione tra privati di cui all'art. 25-ter s) bis;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25 quater;
- delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies;
- abusi di mercato, di cui all'art. 25-sexies;
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, di cui all'art. 25-septies;
- ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, di cui all'art. 25-octies.
- reati transnazionali, di cui all'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 ("agli illeciti amministrativi previsti della legge si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001");
- delitti in materia di diritto d'autore, di cui all'articolo 25-novies;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, di cui all'articolo 25-decies;
- reati ambientali, di cui all'articolo 25-undecies.
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all'articolo 25-duodecies;
- reati di razzismo e xenofobia, di cui all'art. 25 terdecies;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-quaterdecies;
- reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies;
- reati di contrabbando di cui all'art. 25-sexdecies;
- delitti contro il patrimonio culturale;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, nell'interesse o a vantaggio della Società, dalle persone indicate dall'art. 5 del Decreto ("persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità produttiva dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra"), a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4 del D.Lgs. 231/2001).

Casi particolari di reati commessi all'estero:

- in base all'art. 6, comma 2, del c.p. il reato, commesso all'estero, si considera commesso nel territorio dello Stato quando la condotta sia qui avvenuta anche in parte; è sufficiente che nel nostro Paese sia stata posta in essere una qualsiasi attività di partecipazione da parte di qualsiasi dei concorrenti, a nulla rilevando che tale attività parziale non rivesta in sé carattere di illiceità, dovendo essere intesa come "frammento di un unico iter delittuoso da considerare come imprescindibile" (Cassaz. Pen. 4284/2000);
- in base all'art. 9 c.p. il cittadino che commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana prevede una pena specifica, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nello Stato; qualora la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo (art. 4 D.Lgs. 231/2001).
- sulla base della legge 146/2006, che introduce i reati transnazionali, occorre che tutti i destinatari del D.Lgs. 231/2001, che operano fuori dei confini nazionali, verificano eventuali criticità tra le proprie attività, anche in relazione a quanto indicato ai punti precedenti.

La normativa in argomento è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa (Enti e Società forniti di personalità giuridica e Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica) che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale.

La responsabilità dell'Ente sorge per connessione con la realizzazione di uno dei reati specificamente previsti dal Decreto, da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'Ente stesso.

Ne consegue che, qualora venga commesso, nell'interesse o a vantaggio della società, uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 – anche la responsabilità "amministrativa" dell'Ente.

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'Ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso, e cioè quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione

del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso, quando l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

L'Ente non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Per l'elenco dettagliato dei reati dai quali discende la responsabilità amministrativa dell'Ente si rinvia all'Allegato A alla presente Parte Generale.

Ne consegue che, qualora venga commesso, nell'interesse o a vantaggio della società, uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 – anche la responsabilità “amministrativa” dell'Ente.

Considerato come negli ultimi due anni, il catalogo dei reati presupposto è stato oggetto di ben due interventi (l'introduzione dei reati tributari nel 2019 e dei reati di contrabbando nel 2020) appare evidente che la tendenza inarrestabile alla progressiva estensione dei reati-presupposto consente di ritenere il decreto 231 un “contenitore”, integrabile dal legislatore ogniqualvolta sia ritenuto utile ed opportuno coinvolgere nel reato commesso dalla persona fisica anche la persona giuridica nel cui interesse o vantaggio il medesimo reato è stato commesso.

1.2 Il modello

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di presidi preventivi e attuato anche mediante l'adozione di protocolli interni diretti a programmare la formazione e l'applicazione delle decisioni, nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

L'efficacia del Modello deve essere garantita attraverso:

- la verifica della sua corretta applicazione;
- l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, l'Ente deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza, dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Modello deve introdurre sanzioni specifiche verso i destinatari del Modello, graduate in relazione alla qualifica dei destinatari, alla gravità della violazione, alla reiterazione dei comportamenti nel tempo, al pericolo al quale l'Ente è stato esposto e comunque in relazione al contratto di lavoro vigente o al mandato ricevuto.

L'adozione di Modelli rimane comunque una scelta doverosa e non un obbligo e neppure l'autorità giudiziaria può imporre coattivamente all'ente l'adozione del Modello di prevenzione del rischio reati. Alla regola della facoltatività, nell'adozione del modello di prevenzione, è infatti stata introdotta una prima deroga a seguito della delibera 15786/2007 della Consob che modifica il Regolamento dei

mercati di Borsa italiana: è stata infatti disposta l'adozione obbligatoria del modello organizzativo per le società rientrate nel cd. segmento "Star".

Anche alcune amministrazioni regionali hanno assunto i Modelli come riferimento non solo all'interno delle proprie articolazioni ma in taluni casi anche per i soggetti (enti o società) con cui interloquiscono.

La Legge Regionale n. 15/2008, collegata alla manovra finanziaria regionale della Calabria, sancisce l'obbligo di adozione dei modelli previsti dal Decreto 231/2001 per le imprese che operano in regime di convenzione con la Regione.

Nelle linee guida della Regione Lombardia viene evidenziato che per non considerando applicabile il Decreto 231/2001 alle Aziende Sanitarie pubbliche, si è ritenuto opportuno mutuarne il contenuto per introdurre, in tale contesto, la sperimentazione del suddetto regime a livello cautelativo non unicamente per la prevenzione degli eventuali illeciti, ma quale ulteriore garanzia della migliore organizzazione e trasparenza dell'operato delle Aziende. La stessa Regione Lombardia richiede l'applicazione del modello organizzativo ex Decreto 231 quale condizione per l'iscrizione all'albo regionale, necessaria per la partecipazione ai progetti cofinanziati per la promozione dell'eccellenza in ambito educativo, formativo e dei servizi al lavoro.

La Giunta Regionale del Veneto con delibera n. 3966/2007 ha sollecitato l'adozione del modello organizzativo da parte di tutte le società partecipate al fine di tutelare il proprio investimento in relazione al danno economico che deriverebbe da una sentenza di condanna.

La Regione Campania con la Legge regionale n. 3/2007 esclude da procedure di affidamento di concessioni o appalti di lavori pubblici, forniture o servizi e dall'affidamento di subappalti le imprese nei cui confronti è stata applicata la sanzione interdittiva ex art. 9, comma II, lett. c), D.Lgs. 231/2001 (Divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione).

Sulla stessa linea della Regione Campania si sono mosse la Regione Lazio con il Regolamento n. 15/2008 art. 4, la Regione Molise con le Delibere n. 1096/2005 art. 9 e n. 437/2008 art. 11, la Regione Sicilia con Decreto dirigenziale 24 aprile 2007, nonché la Regione Val d'Aosta e la Provincia di Trento rispettivamente con Legge regionale n. 20/2008 art. 6 e Legge provinciale n. 10/2008 art. 42.

Da ultimo, va sottolineato come la scelta di dare attuazione alla normativa in parola spetti esclusivamente all'organo di amministrazione dell'ente o della società. Posto che l'applicazione di eventuali sanzioni verrebbe ad incidere (seppur in via indiretta) sugli interessi economici dei soci, si ritiene che, in caso di effettiva applicazione di sanzioni, questi ben potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano così impedito all'ente di fruire di quei meccanismi di "esonero" dalla responsabilità che, come subito di vedrà, il D.Lgs. n. 231/2001 subordina proprio all'avvenuta efficace ed idonea attuazione delle sue disposizioni¹.

¹ Aderendo a questa opinione, il Tribunale di Milano, sez. VIII, con sent. 13 febbraio 2008, n. 1774 ha ritenuto che «presidente o a.d. di una società di capitali che abbia omesso l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, intervenuta la sua condanna penale... è obbligato a risarcire alla società, esercente l'azione di responsabilità, i danni da essa subiti per l'effetto della mancata attivazione del presidio penal-preventivo». In sintesi, il CdA (o chi per esso) sarà chiamato a risarcire i soci qualora l'ente, a causa della mancata

1.3 Esenzione dalla responsabilità

Il D.Lgs. 231/2001 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato “*modelli di organizzazione, gestione e controllo*” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.Lgs. 231/2001).

Il Modello di organizzazione e gestione deve, quindi, rispondere alle esigenze indicate nella seguente Tabella:

In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale	In caso di reato commesso da soggetti subordinati
Prima della commissione del fatto l'Organo dirigente deve aver adottato ed attuato “Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001).	In ogni caso la responsabilità è esclusa se la società prima della commissione del fatto ha adottato ed attuato “Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 7, comma 1, D.Lgs. 231/2001). Alla commissione del reato non ha contribuito (“non è stata resa possibile”) l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.
Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza).	Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza).
L'Ente non risponde se prova che (...) le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 231/2001).	

L'adozione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

adozione del modello organizzativo, non abbia potuto fruire dell'efficacia esimente ad esso riconosciuta e, pertanto, sia incorso in una condanna per uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto. Al contrario, andranno esenti da qualsiasi responsabilità risarcitoria quegli amministratori che hanno efficacemente attuato il disposto del D. Lgs. n. 231/2001.

L'Ente non sarà, dunque, assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve pertanto essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per l'Ente, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni eventualmente applicabili.

2. L'Adozione del Modello da parte di Sile Costruzioni srl

2.1 Il ruolo e le attività di Sile Costruzioni srl

L'azienda SILE Costruzioni Srl opera nell'edilizia in tutta l'Italia per lo più settentrionale per conto di committenti pubblici e privati ed è in grado di effettuare vari livelli di prestazione che vanno dalla fornitura "chiavi in mano" alla realizzazione parziale di alcuni stralci dell'opera.

L'attività principale dell'azienda si colloca nell'ambito della carpenteria edile (da intendersi come il posizionamento di casseri ed altri elementi per il contenimento del calcestruzzo, la preparazione e la posa delle armature in ferro e il getto del calcestruzzo).

L'azienda svolge anche attività di Appaltatrice (Stazione Appaltante, Committente, Impresa affidataria) con il compito di coordinare, così come stabilito dall'articolo 97 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., le varie attività lavorative in essere attraverso una procedura di verifica della documentazione coordinata tra l'Ufficio ed i Preposti dei vari cantieri esterni.

L'attività dell'azienda si svolge esclusivamente presso i vari cantieri esterni in quanto la sede, ubicata in Via San Pietro, 5 a Barzana (BG) ospita esclusivamente gli uffici per la gestione delle attività direzionale, gestionale, contabile ed amministrativa (IMPIEGATI AMMINISTRATIVI) ed un capannone con funzione di deposito attrezzature e materiali presso cui operano due dipendenti con mansioni rispettivamente di MAGAZZINIERE e MANOVALE per la manutenzione delle attrezzature di lavoro (utilizzo saltuario della gru e del carrello elevatore).

Lo svolgimento dell'attività edile si sviluppa in cantiere attraverso l'organizzazione del lavoro in squadre di dipendenti suddivisi in GRUISTI, CARPENTIERI, FERRAIOLI e MANOVALI che fanno capo alle tre principali macroattività che l'azienda svolge.

CARPENTIERE: l'attività principale consiste nella preparazione e messa in opera dei casseri nelle varie forme e dimensioni. In particolare egli:

- conosce il procedimento delle costruzioni e la successione delle fasi delle opere in cemento armato per fondazioni, elevazioni, rampe scale, pilastri, solai e velette;
- esegue su disegno lavori particolari di carpenteria legno/ferro con competenza pratica;
- conosce ed utilizza le attrezzature impiegate in cantiere e possiede autonomia nella lettura degli elaborati grafici;
- possiede una conoscenza di base in merito a operazioni di tracciamento e/o battitura di quote e conosce il sistema casseforme Peri;
- verifica la piombatura del cassero, la consistenza e vibratura del calcestruzzo.

FERRAIOLO: si occupa dell'esecuzione e della posa in opera delle varie armature come da progetto (la mansione esclude la sagomatura dei ferri in quanto arrivano in cantiere già lavorato) e delle conseguenti legature. Nel dettaglio, la mansione prevede che egli:

- esegue e pone in opera, su disegno, qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato;
- effettua i necessari controlli sulla corrispondenza dell'armatura posata con il disegno e la completezza delle legature;
- conosce ed utilizza le attrezzature impiegate in cantiere ed i sistemi di protezione collettiva;
- possiede autonomia nella lettura degli elaborati grafici.

A supporto dei Carpentieri e dei Ferraioli ci sono i MANOVALI, i quali compiono le lavorazioni complementari di cantiere come, ad esempio, l'approvvigionamento al piano del materiale per l'esecuzione delle lavorazioni. Costoro sono addetti all'esecuzione di lavori semplici, eseguono le legature del ferro coadiuvando i ferraioli durante la posa delle barre; sono a servizio diretto dei carpentieri per la messa in opera delle casseforme e del calcestruzzo.

Nei vari cantieri esterni temporanei o mobili nei quali l'azienda opera, vi è la presenza di GEOMETRI che sovrintendono al corretto svolgimento dei lavori ed alla qualità delle realizzazioni; vi sono anche GRUISTI per la movimentazione dei carichi tramite gru ed altri mezzi di sollevamento ed AUTISTI che movimentano i materiali da e per i vari cantieri ed, all'occorrenza, possono anch'essi utilizzare i mezzi di sollevamento dei materiali.

Tutto il personale operativo è in possesso della formazione richiesta dall'Accordo Stato - Regioni datato Dicembre 2011; anche tutti i Preposti di cantiere sono stati adeguatamente formati rispettando i dettami legislativi stabiliti da tale Accordo.

SILE, in forza della determina assunta dall'Amministratore Unico in data 24 settembre 2019 ha approvato il proprio nuovo regolamento interno alla luce del completamento ed adozione del Sistema Integrato Qualità (Uni En ISO 9001) – Sicurezza (OHSAS 18001) – Ambiente (Uni En ISO 14001).

2.2. Funzione e scopo del Modello

La Società è sensibile alle aspettative dei propri soci in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori.

Pertanto l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001 ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata dalla Società perché contraria alle norme deontologiche cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente

nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei membri degli Organi Sociali, nei Dipendenti, nei Collaboratori, nei Fornitori che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Del pari si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle Attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 La costruzione del Modello SILE

SILE ha avviato, successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto. Il Modello adottato dalla Società, sin dalla sua prima stesura, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte da SILE.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche al Codice di Comportamento.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, SILE ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare la sua *Corporate Governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

- **Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali del Collegio Sindacale, Determine dell'Amministratore Unico, procure, disposizioni organizzative, ecc..) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Amministratore Unico, responsabile Amministrazione, responsabile Controllo Gestione, responsabile Risorse Umane, responsabile Acquisti, collaboratori di maggiore importanza, ecc..) mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.). È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della società allo scopo di verificare se si

fossero create situazioni a rischio e le relative cause. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di SILE sono quelli descritti al successivo capitolo 3.

- **Effettuazione della "gap analysis".** Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale Sistema di Controllo Interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- **Predisposizione del Modello.** Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti speciali", predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e ritenute a rischio per l'attività svolta dalla società. La prima Parte Speciale (Parte Speciale n. 1) è denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001. La seconda Parte Speciale (Parte Speciale n. 2) è denominata "Reati Societari" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001. La terza Parte Speciale (Parte Speciale n. 3) è denominata "Reati in materia di sicurezza sul lavoro" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001. La quarta Parte Speciale (Parte Speciale n. 4) è denominata "Reati di riciclaggio e simili" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001. La quinta Parte Speciale (Parte Speciale n. 5) è denominata "Reati informatici ed a tutela del diritto d'autore" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001. La sesta Parte Speciale (Parte Speciale n. 6) è denominata "Reati ambientali" e si applica per le tipologie specifiche di reati richiamati dalla disposizione di cui all'art.25-undecies del D. Lgs. 231/2001. La settima Parte Speciale (Parte Speciale n. 7) è denominata "Reati di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste dall'art.25- duodecies D.lgs. 231/2001. L'ottava Parte Speciale (Parte Speciale n. 8) è denominata "Reato di corruzione tra privati" e si applica per le tipologie specifiche di reato previste dall'art. all'art. 25-*ter s) bis* del D. Lgs. 231/2001. La nona Parte Speciale (Parte Speciale n.9) è denominata "Reati tributari" e si applica per la tipologia di Reato di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/01.

2.4 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is") esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare già descritta, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* e dal sistema di controllo interno presente in azienda anche in relazione alle certificazioni di qualità, sicurezza ed ambiente di cui essa si è dotata.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai Reati da prevenire, SILE ha individuato i seguenti:

- i principi di Corporate Governance adottati da SILE che rispecchiano le normative applicabili e le best practices internazionali;
- il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo della gestione;
- il Sistema Integrato Qualità (Uni En ISO 9001) – Sicurezza (OHSAS 18001) – Ambiente (Uni En Iso 14001);
- il Codice di Condotta;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di *reporting*;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- la normativa in materia di trattamento dei dati (GDPR e D. Lgs. 196/2003);
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

⇒ le **linee guida di Confindustria** e il **Codice di Comportamento redatto dall'ANCE**, sulla base del quale è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili di SILE;

⇒ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- la attribuzione ad un **organismo di vigilanza** (OdV) totalmente esterno, unipersonale o collegiale del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione del OdV di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

⇒ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

⇒ infine, nella attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

2.5 Il Codice di Comportamento ANCE

Essendo SILE azienda operante nel settore edile, nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle linee guida di Confindustria ed in particolare al Codice di Comportamento predisposto dall'ANCE.

Il Modello adottato, ad ogni buon conto, è stato definito e calibrato in relazione alla concreta realtà di Sile Costruzioni srl.

I punti fondamentali nella costruzione del Modello possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da ANCE sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza;
- attuazione ed aggiornamento del Modello.

2.6 L'adozione del Modello SILE e sue successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, SILE, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del Modello con determina dell'Amministratore Unico il quale, con analoga delibera, ha altresì istituito e nominato il proprio organismo di vigilanza.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali quelle dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di SILE.

3. I Processi Sensibili di SILE Costruzioni srl.

Dall'analisi dei rischi condotta da SILE ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

- a) le relazioni con la P.A.;
- b) i reati societari;
- c) i reati in relazione alla sicurezza dei lavoratori;
- d) i reati di riciclaggio e simili;
- e) i reati informatici;
- f) i reati ambientali;
- g) i reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- h) i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati;
- i) i reati tributari.

Il rischio afferente a tutti gli altri reati presupposto appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, nella realtà aziendale di SILE i Processi Sensibili risultano principalmente i seguenti:

- a) **rapporti con la P.A.**
 - negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/convenzioni di concessioni con soggetti pubblici mediante procedure negoziate o ad evidenza pubblica;
 - acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
 - assegnazione e gestione, anche indiretta, di incarichi di consulenze esterne;
 - processo di approvvigionamento e selezione dei fornitori;
 - gestione dei flussi finanziari;
 - attività di selezione del personale;
 - gestione omaggi, spese di rappresentanza, sponsorizzazioni ecc.;
 - gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione in occasione di verifiche/ispezioni;

b) reati societari

- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio corredato dalla relativa relazione sulla gestione, relazioni trimestrali e semestrale, ecc.);

c) reati in relazione alla sicurezza dei lavoratori

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie per legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate (audit interni);

d) reati di riciclaggio e simili

- assegnazione e gestione, anche indiretta, di incarichi di consulenze esterne;
- processo di approvvigionamento e selezione dei fornitori;
- gestione dei flussi finanziari;
- attività di selezione del personale;
- gestione omaggi, spese di rappresentanza, sponsorizzazioni ecc.;

e) reati informatici ed a tutela del diritto d'autore

- accessi alla rete internet, utilizzo di programmi informatici (*software*) e di strumenti informatici e/o telematici;

f) reati ambientali

- sversamenti accidentali di qualsiasi prodotto al suolo senza che si sia provveduto alla bonifica secondo le modalità previste dal Testo Unico Ambientale;
- scarico di acque reflue contenenti le sostanze pericolose previste dal Testo Unico Ambientale in mancanza di autorizzazione o in violazione dei limiti prescritti;
- apertura di scarichi di acque reflue industriali senza autorizzazione;
- smaltimento dei rifiuti non pericolosi prodotti nel corso dello svolgimento attività aziendale;
- smaltimento eventuale dei rifiuti pericolosi che potrebbero essere rinvenuti nel corso dello svolgimento attività aziendale;
- miscelazione dei rifiuti;
- scarichi idrici che possono causare la distruzione di habitat all'interno di siti protetti;
- scarichi al suolo, nelle acque superficiali e nel sottosuolo di acque reflue contenenti sostanze pericolose e altri materiali utilizzati nel corso dell'attività aziendale
- scarichi idrici ed emissioni atmosferiche che possono causare l'uccisione, la distruzione, di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette;
- utilizzo in stabilimento di apparecchi (condizionatori aria, essiccatori) che contengono gas refrigeranti lesivi dello strato ozono;

g) reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- gestione di attività di tipo commerciale, anche in partnership con soggetti terzi o affidandosi a imprenditori locali, nei Paesi a bassa protezione dei diritti individuali;
- gestione dei rapporti con fornitori o partner che utilizzano personale d'opera non qualificato proveniente da Paesi extracomunitari;
- attività di ricerca, selezione e assunzione di risorse umane;
- gestione dei rapporti con i fornitori in materia di gestione delle risorse umane;

h) reati di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati

- la fattispecie si configura quando gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i liquidatori e chi esercita funzioni direttive diverse sollecitano o ricevono – per sé o per altri e anche per interposta persona – danaro o altra utilità non dovuti o ne accettano la promessa per compiere od omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o di fedeltà;

- la fattispecie dell'istigazione colpisce i medesimi soggetti sopra indicati e va a sanzionare la condotta anche qualora la sollecitazione non abbia avuto esito alcuno;
- la gestione del macroprocesso ciclo attivo, la cui controparte è costituita da soggetti privati;
- la gestione del macroprocesso finance, la cui controparte è costituita da soggetti privati;
- a gestione del macroprocesso ciclo passivo, la cui controparte è costituita da soggetti privati.

i) reati tributari

- Il 24 dicembre, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge di conversione 157/2019, è stato definitivamente approvato il D.L. 124/2019, il c.d. Decreto Fiscale intitolato “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”, che ha introdotto tra i reati 231 le seguenti fattispecie in seguito integrate dal D.lgs. 14 luglio 2020 n.75, di attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. direttiva PIF) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 luglio 2020:
 1. Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti.
 2. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici.
 3. Dichiarazione infedele.
 4. Omessa dichiarazione.
 5. Emissione di fatture per operazioni inesistenti.
 6. Occultamento o distruzione di documenti contabili.
 7. Indebita compensazione.
 8. Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.
- Le tipologie d'imposta potenzialmente impattate da tali reati sono IRES ed IVA. Dottrina e giurisprudenza sembrerebbero invece escluderne l'applicabilità alle imposte sulle attività produttive (IRAP)
- La normativa, seppure recentissima, appare in continua evoluzione: il 23 gennaio 2020 il Consiglio dei Ministri ha comunicato l'approvazione in via preliminare di un decreto legislativo di attuazione della direttiva UE 2017/1371 in materia di lotta contro le frodi finanziarie nell'Unione Europea (cosiddetta Direttiva PIF), che, qualora reso definitivo, andrebbe tra l'altro ad ampliare il catalogo dei reati tributari 231 includendovi i seguenti delitti, laddove presentassero elementi di transnazionalità e rilevanza (imposta IVA evasa superiore a 10 milioni di €uro): *(i)* delitti di dichiarazione infedele, *(ii)* delitti di omessa

dichiarazione, **(iii)** ipotesi di delitto tentato, e non solo consumato, **(iv)** delitti di indebita compensazione.

4. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

4.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di riscontrarne l'aggiornamento deve essere interno alla società (art. 6, 1, b) del D.Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Codice di Comportamento suggerisce che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Delegato, Amministratore Unico, Consiglio di Amministrazione e anche al Collegio Sindacale).

In particolare, secondo le disposizioni del D. Lgs 231/2001 e le linee guida di Confindustria i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: **(i)** l'inserimento dell'organismo di vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; inoltre la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto il profilo soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni; **(ii)** il connotato della professionalità, necessario per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni riconosciute all'OdV, deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; **(iii)** la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari". A tale fine l'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari ed opportuni poteri di indagine, curare l'attuazione del modello e assicurarne il costante aggiornamento, rappresentare un referente costante per tutto il personale di SILE.

Il d.lgs. 231/2001 in forza delle modifiche apportate dalle disposizioni di cui all'art. 1 comma 82, della legge finanziaria 2005, specifica che l'OdV può essere di composizione sia mono che plurisoggettiva. Tenendo conto di tali indicazioni, SILE ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni, alla peculiarità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 ed alla luce delle su esposte indicazioni di Confindustria, SILE ha identificato il proprio OdV in un organismo unipersonale.

Tale soluzione è stata giudicata idonea in quanto: (i) l'autonomia e indipendenza della quale l'OdV deve necessariamente disporre è garantita dall'estraneità dell'incaricato all'organizzazione aziendale e dalla sua libertà, quindi, nel riportare direttamente verso il vertice aziendale; (ii) la professionalità è assicurata dall'esperienza e professionalità da egli svolta; (iii) la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'OdV in questione segue da tempo l'attività aziendale della Società avendo una diretta conoscenza dei problemi maggiormente ricorrenti nella normale gestione nonché dei vertici aziendali.

L'OdV oltre a possedere le specifiche competenze professionali di cui sopra possiede i requisiti soggettivi formali che garantiscono ulteriormente la sua autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito rivestito e, pertanto, ha tenuto una specchiata condotta, non è in alcun modo in conflitto di interessi, non è in alcun modo legato da relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale, non è mai stato imputato in procedimenti penali inerenti le fattispecie contemplate dal D. Lgs. 231/01.

La durata dell'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza è pari a tre anni ed è rinnovabile.

All'atto della nomina i membri/membro dell'Organismo di Vigilanza devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono essere membri esecutivi degli organi di gestione e amministrazione della Società;
- non devono essere legati da rapporti di coniugio, parentela e/o affinità con soci della Società e/o con membri esecutivi degli organi di gestione e amministrazione;
- non si devono trovare in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, per esempio, non devono aver prestato fideiussione, garanzie in favore di uno degli amministratori esecutivi (o del coniuge); ovvero abbiano con quest'ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito – di credito o debito;
- non devono essere interdetti, inabilitati, falliti;
- non devono essere condannati, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato o della pena;
- non devono essere condannati, con sentenza passata in giudicato, a pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato o della pena.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Organo Amministrativo potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo e/o di un suo componente e la nomina di uno o più soggetti ad interim.

La revoca dall'incarico può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I casi di revoca dell'incarico sono i seguenti:

- venir meno dei sopracitati requisiti di eleggibilità;
- grave inadempimento dell'incarico affidato;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata o ritardata risposta all'Organo Amministrativo in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti allo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e diligenza;
- ricorso di altra rilevante giusta causa.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'OdV stabilisce il proprio regolamento di funzionamento (modalità di convocazione, votazione, ecc.), dispone di un budget idoneo ad assumere tutte le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie mansioni, è supportato dal personale di SILE che garantisce la continuità e capillarità dei suoi interventi.

Nell'organismo interno di vigilanza costituito da più soggetti, i medesimi esercitano i propri poteri decisionali disgiuntamente, prevedendo essi stessi un meccanismo diretto ad evitare l'adozione di decisioni contrastanti. In caso di disaccordo tra i componenti dell'OdV, gli stessi dovranno riferire direttamente all'Organo Amministrativo per le determinazioni necessarie o comunque opportune al fine di assicurare la continuità applicativa del Modello e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia e del Codice di Condotta. L'OdV non può avere compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivi, relativamente all'attività svolta da SILE.

Tutti i componendi dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali l'organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

4.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente viene poi imputata la responsabilità ultima relativa al funzionamento ed efficacia del Modello.

L'OdV avrà accesso presso tutte le funzioni di SILE, senza alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da SILE, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto, su base almeno semestrale, da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello con rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a SILE;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 6);
- coordinarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione Risorse Umane, lo spazio nell'Intranet di SILE contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (si rinvia al successivo cap. 5.4);
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre SILE al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della società;

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello da realizzarsi mediante le modifiche/integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (i) significati che violazioni delle prescrizioni del Modello, (ii) significative modificazioni dell'assetto interno di SILE e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa, (iii) modifiche normative;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (ad es. con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in SILE, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dal OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello).

A tal fine, l'Organo Amministrativo sarà adeguatamente informato in merito alla valutazione sulla performance professionale complessiva e ad ogni intervento retributivo e/o organizzativo riguardante l'OdV, e ne verificherà la coerenza con le politiche interne aziendali.

Sempre al fine di svolgere, con la necessaria autonomia ed indipendenza, la propria funzione, all'OdV è riconosciuta autonomia di spesa sulla base di un preventivo annuale approvato dall'Organo Amministrativo, su proposta dell'OdV stesso e di cui l'OdV potrà liberamente disporre per ogni esigenza necessaria e propedeutica al corretto svolgimento del proprio compito (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc). In ogni caso, l'OdV, può estendere la propria autonomia di spesa autonomamente in presenza di situazioni eccezionali od urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione.

4.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo riferisce direttamente all'Organo Amministrativo ed al Presidente del Collegio Sindacale. Inoltre, almeno su base annuale, l'Organismo prepara un rapporto scritto sulla propria attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale. Unitamente al rapporto scritto annuale viene predisposto e messo a disposizione un rendiconto motivato delle spese sostenute, unitamente al piano dei controlli per l'anno successivo.

In particolare, il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del Modello;
- le eventuali proposte di miglioramento e il progetto dei controlli.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento, con congruo preavviso, dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Tutti gli incontri dell'Organismo sono verbalizzati e copie dei verbali sono custodite in un apposito archivio al quale possono accedere solo i membri dell'Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione può acquisire copia di tutti i verbali delle riunioni dell'Organismo. L'Organo Amministrativo e i Sindaci, anche singolarmente, hanno la facoltà di incontrare l'Organismo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici e, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- con la funzione Amministrazione, Finanza e Controllo in relazione a problematiche relative ad affari legali (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali), per le problematiche inerenti gli affari societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari, per le problematiche inerenti il controllo dei flussi finanziari;
- con la funzione Risorse Umane in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari.

4.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte del Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SILE ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- coerentemente con quanto stabilito dal Codice di Condotta, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV. I Consulenti e i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di SILE, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 6 (Sistema Disciplinare).
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni 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;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale ed all'Organo Amministrativo.

4.6 L'amministrazione di SILE

L'assetto amministrativo di SILE ed il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno devono essere coerenti con le responsabilità assegnate e, così, con le funzioni svolte da ciascun destinatario del Modello

Organizzativo. La conoscenza dell'assetto delle deleghe e delle funzioni è garantita sia dalla formalizzazione dei livelli di dipendenza gerarchica attraverso organigrammi periodicamente aggiornati sia da strumenti di comunicazione e conoscenza coerenti con le prescrizioni di legge (es. procure ed iscrizioni nel registro delle imprese). SILE garantisce l'applicazione del principio della separazione delle funzioni e perciò l'effettuazione di un'operazione deve essere condotta da un soggetto diverso da chi l'autorizza, la contabilizza o la controlla, affinché non vi sia identità soggettiva tra chi impegna SILE nei confronti di terzi e chi dispone il pagamento.

Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, deve essere sottoscritto da chi lo ha formato ed essere soggetto alla possibile verifica di altri. Ogni operazione che comporti l'utilizzo o la destinazione di risorse finanziarie o l'assunzione di impegni da parte di SILE deve essere motivata dal responsabile della funzione interessata all'operazione stessa.

I soggetti coinvolti in procedure che comportino l'adozione di provvedimenti o anche di meri atti prodromici o comunque rilevanti nell'ambito di processi decisionali aventi incidenza sulla amministrazione di SILE, devono far sì che gli atti stessi siano sempre verificabili nel loro percorso formativo ed abbiano contenuti coerenti e congrui rispetto all'attività che si intende intraprendere o che si sia già intrapresa.

Al fine di garantire che l'amministrazione di SILE sia tenuta nel rispetto dei requisiti di veridicità, accessibilità e completezza della documentazione, ogni atto rilevante a fini amministrativi deve consentire sia l'immediata individuazione del destinatario responsabile dello stesso sia la riconducibilità dell'atto al provvedimento deliberativo dell'Organo amministrativo o del destinatario responsabile della funzione competente.

Per ogni operazione deve perciò essere assicurata, riassuntivamente:

- a) la coerenza della stessa rispetto al budget approvato da SILE, fermo restando che eventuali scostamenti devono essere motivati dal soggetto che propone lo scostamento;
- b) l'agevole individuazione delle motivazioni sottese alle spese disposte ed ai pagamenti effettuati;
- c) la sussistenza di un contratto o di un ordine a supporto del pagamento;
- d) l'agevole ricostruzione del procedimento che ha originato l'operazione, compresi gli atti che hanno condizionato la decisione finale, così da individuare con immediatezza i ruoli e le responsabilità dei diversi soggetti intervenuti nel suo svolgimento e garantire la tracciabilità dell'intero processo formativo della decisione o dell'atto;
- e) la sottoscrizione di ogni documento da parte del soggetto che l'ha formato;
- f) la corrispondenza di ciascuna registrazione con la documentazione di supporto che i soggetti incaricati sono tenuti a conservare.

I soggetti interessati, indipendentemente dall'incarico ricoperto o dalla funzione espletata, qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili, sono tenuti ad informare tempestivamente i responsabili della funzione amministrativa e della funzione interessata, i quali sono tenuti a comunicare al soggetto che ha fatto la segnalazione, le iniziative intraprese al fine di porre rimedio al fatto riscontrato nonché l'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di amministrazione e contabilità adottato da SILE deve garantire la registrazione di ogni operazione di natura economico-finanziaria, nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità disciplinati dalle norme generali e speciali in materia.

In particolare, ogni registrazione contabile deve essere effettuata in modo tale da consentire la tracciabilità ed il controllo della veridicità della stessa, in ordine alla causa che l'ha determinata ed alla legittimazione del soggetto destinatario della prestazione di cui alla registrazione.

A tal fine, è fatto divieto:

- dar corso a pagamenti in contanti, salvo che via sia espressa autorizzazione da parte dell'Organo Amministrativo;
- di trasferire a qualsiasi titolo, se non per il tramite di banche denaro contante quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore a quello previsto dalla vigente normativa;
- emettere assegni bancari per importi pari o superiori a quello previsto dalla vigente normativa che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- effettuare pagamenti su conti correnti esteri nei confronti di persone fisiche residenti in Italia o di enti aventi sede legale in Italia;
- effettuare pagamenti su conti correnti di banche operanti in paesi ricompresi nelle liste "tax heaven".

Nell'ambito dell'organizzazione e controllo dell'amministrazione di SILE al fine, soprattutto, di prevenire la commissione di reati a valenza societaria, si individuano le seguenti specifiche aree a maggior rischio:

- gestione della contabilità;
- redazione di bilanci e rendiconti periodici e flussi informativi che devono rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione economico-finanziaria di SILE, essendo i soggetti preposti all'amministrazione tenuti a garantire una facile accessibilità alla contabilità sociale affinché gli organi preposti al controllo ed alla revisione possano assolvere agevolmente alla loro funzione;
- gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale al fine di garantire agli stessi facilità d'accesso alle informazioni richieste e così facilità di svolgimento delle funzioni ad essi riservate dalla legge;
- gestione degli adempimenti giuslavoristici e fiscali;
- gestione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela ambientale,
- gestione dei rapporti con gli enti preposti al controllo di qualità.

Si precisa che le aree nelle quali i soggetti in posizione apicale dovranno soprattutto dar corso a percorsi chiaramente leggibili e verificabili sono le seguenti:

- flussi finanziari;
- formazione del bilancio;
- acquisto di beni e servizi,
- negoziati con Enti per l'erogazione di prestazioni;
- organizzazione di convegni e congressi;
- donazioni, atti di liberalità, sponsorizzazioni, borse di studio;
- consulenze.

Le procedure di verifica e controllo interno, preordinate al riscontro della conformità degli adempimenti contabili e fiscali alla normativa generale e speciale vigente in materia ed alle direttive interne di SILE, sono costituite dal complesso delle attività finalizzate ad accertare, nelle fasi di svolgimento procedurale e decisorie, i rischi patrimoniali ai quali SILE è esposta e ad adottare idonee iniziative dirette al loro contenimento.

I soggetti destinatari sono tenuti ad osservare le determinazioni assunte dagli organi di controllo e revisione di SILE nonché le disposizioni dettate dalle Autorità regolatrici esterne nelle materie e per le funzioni da esse esercitate, nel rispetto della normativa vigente e nei settori connessi con la propria attività.

Fermo restando quanto sopra precisato, i soggetti preposti ai procedimenti preordinati alla stipula di contratti di qualsiasi natura o al conferimento di incarichi professionali per conto di SILE, improntano i procedimenti negoziali alla ricerca della massima efficienza per la stessa, alla luce dei principi e dei criteri posti a garanzia della scelta del contraente.

Fatta salva l'eventualità di scelte motivate da particolari competenze professionali o da peculiarità della fornitura che comportano l'avvalersi di specifici fornitori o di fornitori abituali già selezionati, i soggetti deputati devono procedere alla selezione e scelta del terzo contraente accertando, per quanto possibile, l'onorabilità e affidabilità del contraente attraverso l'acquisizione di informazioni sul legale rappresentante, sugli amministratori e sui soci, in base alla tipologia societaria, con particolare riferimento ad eventuali condanne per i reati di cui al D. L.vo n.231 assicurando ad ogni potenziale fornitore pari opportunità, grazie all'adozione di criteri valutativi oggettivi, trasparenti e documentalmente riscontrabili. In particolare, SILE adotta criteri di valutazione comparativa idonei ad individuare il miglior contraente in ragione del miglior prezzo o dell'offerta più vantaggiosa sotto una pluralità di profili quali:

- le condizioni già ottenute per analoghe forniture, lo specifico Know How acquisito, la progettualità nella gestione della fornitura o nella realizzazione dell'opera;
- le specifiche certificazioni di settore e di processo.

L'autorizzazione all'acquisto è affidata a soggetto diverso da quello che ha proceduto alla selezione del fornitore. L'autorizzazione deve fare espresso riferimento alle conclusioni del soggetto che ha proceduto alla selezione: a questo riguardo è sufficiente la dizione "su proposta di ...".

L'approvvigionamento di beni e servizi è regolato da contratto ovvero ordine scritto, con chiara indicazione del prezzo del bene o del corrispettivo del servizio.

I consulenti sono scelti in base ai requisiti di professionalità, indipendenza e competenza e la loro individuazione è sempre motivata dalla funzione aziendale competente.

L'incarico consulenziale è conferito prima che l'attività sia svolta e prevede l'indicazione del contenuto della prestazione e del compenso che deve essere coerente rispetto alle prestazioni richieste e rese a SILE. La remunerazione di attività consulenziali deve sempre essere suffragata da documentazione attestante l'effettività della consulenza erogata.

Per le operazioni riguardanti l'attività di recupero dei crediti vantati anche nei confronti della Pubblica Amministrazione, il responsabile della funzione opera affinché tali rapporti siano tenuti in modo trasparente, documentato e verificabile, grazie anche alla tracciabilità dei processi di monitoraggio del credito scaduto, di recupero crediti, ivi incluse eventuali transazioni extragiudiziarie, di autorizzazione ed emissione di note di credito.

Per le operazioni riguardanti la gestione della fiscalità e del contenzioso giudiziario, è previsto che sia sempre identificato un responsabile, coerentemente con l'oggetto della materia, dotato dei poteri necessari per rappresentare l'azienda o per coordinare l'azione di eventuali professionisti esterni. L'articolazione del processo deve garantire la segregazione funzionale tra: (i) coloro che hanno la responsabilità di gestire il contenzioso, anche mediante l'ausilio di legali esterni; (ii) coloro che hanno la responsabilità di imputare a budget le spese legali da sostenere; (iii) coloro che hanno la responsabilità di verificare il rispetto delle deleghe di spesa e di poteri conferiti.

Le iniziative convegnistiche e/o congressuali promosse, co-promosse o anche solo sponsorizzate e/o patrocinate da SILE devono essere motivate sotto un profilo scientifico-culturale e non costituire momento d'erogazione di regalie o attribuzione di benefici o utilità di qualsivoglia genere agli invitati. In ragione di ciò, l'organizzazione di tali eventi, nelle diverse articolazioni con i quali possono essere organizzati o sostenuti, deve essere preceduta da una relazione del soggetto preposto a tale funzione nella quale si attesti la valenza scientifico-culturale dell'evento stesso nonché da una relazione del responsabile dell'area amministrativa con la quale si accerti la congruità della spesa prevista.

Per le operazioni riguardanti la gestione delle attività di promozione e marketing, i protocolli di prevenzione prevedono che sia garantita la tracciabilità del processo di eventuale autorizzazione e sottoscrizione di contratti relativi a tutte le iniziative di promozione e marketing e che le attività siano verificate dai responsabili di funzione indicati nelle deleghe interne, nelle procure e nelle procedure aziendali, in modo che sia assicurata la veridicità delle comunicazioni promozionali o di altro genere.

5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di SILE garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- ***La comunicazione iniziale***

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice di Condotta, CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. L'OdV dovrà essere informato delle assunzioni effettuate e gli dovrà essere data evidenza della consegna della documentazione citata.

- ***La formazione***

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, SILE ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

5.2 Informazione ai Consulenti e ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di SILE che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

6. Sistema disciplinare

6.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

6.2.1 Sistema disciplinare

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL EDILIZIA del 18 giugno 2008 e rinnovato il 19 aprile 2010, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL (art. 99), e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento disciplinare.

In particolare si notino le seguenti disposizioni del CCNL riferite esplicitamente alle eventuali mancanze dei lavoratori in relazione al Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa:

- all'art. 99 comma 2, lettera g) si prevede espressamente che l'impresa ha la facoltà di applicare la multa quando il lavoratore violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01;

- all'art. 100 comma 1, numero 3, lettera i) si prevede che l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, per grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001. Qualora, peraltro, il lavoratore fosse incorso in questa mancanza, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le modalità e specificità di cui devono essere contrassegnate le contestazioni, anche ai sensi del CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

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

6.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- A) violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- B) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni, che debbono essere irrogate nel rispetto delle procedure previste dalla norme in materia (obbligo di contestazione scritta e motivata) e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato.

6.4 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa il Collegio Sindacale i quali prendono gli opportuni provvedimenti. A recepimento delle raccomandazioni Ocse contenute *Guidelines* per le multinazionali, data la peculiare organizzazione di SILE (unico socio corrispondente all'Amministratore Unico) nel caso eccezionale di coinvolgimento dell'Organo Amministrativo e/o del Collegio Sindacale, l'OdV provvederà a dare opportuna segnalazione all'Autorità Giudiziaria.

6.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.6 Misure nei confronti, dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti .

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

7. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), egli periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi dotati di particolari e specifiche competenze tecnico/giuridiche).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da SILE in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, anche del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.