



TG COSTRUZIONI S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

PARTE GENERALE

SOMMARIO

| | |
|---|-----------|
| 1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO | 5 |
| 1.1. Principi generali e criteri di imputazione della responsabilità amministrativa | 5 |
| 1.2. I soggetti attivi dei reati..... | 6 |
| 1.3. I cd. reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell’ente | 7 |
| 1.4. Sanzioni | 8 |
| 1.5. Misure cautelari..... | 9 |
| 2. IL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO” DI TG COSTRUZIONI S.R.L..... | 10 |
| 2.1. Processo di elaborazione e di adozione del Modello. | 10 |
| 2.2. Linee guida di riferimento..... | 11 |
| 2.3. Contenuti, obiettivi e finalità del Modello | 11 |
| 2.4. Struttura del Modello..... | 12 |
| 2.5. I destinatari del Modello..... | 12 |
| 2.6. Operatività del Modello nelle commesse acquisite in raggruppamento o consorzio..... | 12 |
| 3. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI | 12 |
| 4. PROCESSI AZIENDALI SENSIBILI ED ELABORAZIONE DI “PROTOCOLLI” E “PROCEDURE” PER LA FORMAZIONE E L’ATTUAZIONE DELLE DECISIONI. | 14 |
| 4.1. Processi sensibili..... | 14 |
| 4.2. Procedure e protocolli..... | 15 |
| 4.3. Modalità di gestione delle risorse finanziarie..... | 15 |
| 4.4. Obblighi di informazione all’Organismo di Vigilanza..... | 16 |
| 5. ORGANISMO DI VIGILANZA | 16 |
| 5.1. Istituzione, composizione, durata | 16 |
| 5.2. Requisiti | 17 |
| 5.3. Cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza | 18 |



| | |
|--|----|
| 5.4. Budget | 19 |
| 5.5. Compiti e poteri | 20 |
| 5.6. Flussi informativi dall’OdV verso la società | 21 |
| 5.7. Flussi informativi verso l’OdV | 21 |
| 5.8. Gestione delle segnalazioni | 22 |
| 6. ATTUAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO | 23 |
| 7. FORMAZIONE DEL PERSONALE | 24 |
| 8. SISTEMA SANZIONATORIO | 24 |



Via Emilio Lepido 200/A – INT.9
43123 Parma (PR)
Tel 0521601152 – email tgcostruzioni srl@outlook.it
Codice Fiscale e Partita Iva 02811620349

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Principi generali e criteri di imputazione della responsabilità amministrativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto nell’ordinamento una particolare forma di responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da soggetti che rivestono posizioni apicali ovvero da soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza.

Il decreto ha adeguato così la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle varie convenzioni sottoscritte dall’Italia, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 (sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici), la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Con tale intervento il legislatore ha così inteso responsabilizzare le imprese per le condotte poste in essere dai soggetti che vi operano all’interno, con un chiaro intento non solo sanzionatorio, ma soprattutto di prevenzione.

La nuova normativa, infatti, non si limita ad introdurre un nuovo regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche ed il relativo apparato sanzionatorio, ma consente alle stesse di esserne esentate nel caso in cui provino:

- a) di aver adottato ed attuato in modo efficace un Modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato della specie di quello commesso (anche “Modello”);
- b) di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, sul suo aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza (anche “OdV”);
- c) che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Nucleo della disciplina, pertanto, è la predisposizione e l’attuazione di detto Modello, finalizzato ad impedire la commissione di certi reati nell’ambito dell’impresa da cui può dipendere la responsabilità dell’ente, il cui accertamento è demandato alla competenza del Giudice penale.

La prova di aver adottato un efficiente Modello di gestione (e di aver adempiuto correttamente ai doveri di vigilanza e controllo circa la sua attuazione e aggiornamento), pur nell’ipotesi in cui il reato è stato comunque commesso, equivale a dimostrare che l’ente ha fatto il possibile per impedire il prodursi dell’evento dannoso, e per ciò solo non può esserne chiamata a risponderne. Si richiama, pertanto, il

principio di colpevolezza proprio del diritto penale e non a caso si dibatte sulla natura di tale responsabilità.

Il Modello, per avere una efficacia esimente, deve necessariamente:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, mediante un'attività di mappatura del rischio;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In sintesi, la responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato viene quindi imputata all'ente in presenza delle seguenti condizioni:

- commissione dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente (anche se non esclusivo). La valutazione dell'interesse va compiuta *ex ante*, mentre la sussistenza di un vantaggio concreto va accertata *ex post*;
- mancata adozione, prima della commissione del reato, da parte dell'ente di un adeguato ed efficace Modello di organizzazione finalizzato a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi, ovvero mancata attuazione dello stesso ove esistente;
- mancata istituzione dell'Organismo di Vigilanza e omessa o insufficiente vigilanza, da parte dello stesso, sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo e sui comportamenti dei destinatari del medesimo.

1.2. I soggetti attivi dei reati

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da:

- a) soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma funzionalmente e finanziariamente;
- b) soggetti che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo dell'ente (cd. amministratore o dirigente di fatto);

- c) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati (ma solo nell'ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza di tali obblighi di direzione e vigilanza).

1.3. I cd. reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente

L'ambito dei reati da cui discende la responsabilità dell'ente è stato progressivamente ampliato ad opera di numerosi e frequenti interventi legislativi, successivi all'entrata in vigore del decreto legislativo (anche i "Reati").

I Reati presupposto, alla data di approvazione del presente Modello, sono indicati analiticamente nell' "Elenco reati" allegato al Modello (All. 1), di cui a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche;
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- frode nelle pubbliche forniture;
- frode informatica in danno dello Stato o di ente pubblico;
- concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità;
- traffico di influenze illecite;
- falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (artt. 184-185 del D.lgs. n. 58/1998);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime, in violazione di norme antinfortunistiche;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- pornografia minorile e detenzione di materiale pedo-pornografico;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati ambientali;
- corruzione tra privati ex art. 2635;

- reati tributari;
- reati di contrabbando;
- reati di razzismo, xenofobia ed impiego di cittadini irregolari;
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco, scommessa e giochi d'azzardo;

L'elenco completo dei Reati rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/01 è contenuta negli artt. 24-26 del medesimo decreto legislativo.

1.4. Sanzioni

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente è compiuto dal giudice penale competente per i Reati – presupposto.

Gli strumenti punitivi degli illeciti sono: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della Sentenza.

- a) Sanzioni pecuniarie. Sono sempre applicate e il loro importo è calcolato con un articolato meccanismo di quote, ciascuna delle quali può avere un importo da un minimo di 258,23 a un massimo di 1.549,37 euro. Il numero delle quote corrispondente a ciascuno dei reati (i cui minimi e massimi sono comunque indicati dalla legge) è calcolato dal giudice, tenendo conto della gravità del fatto, della responsabilità dell'ente, dell'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- b) Sanzioni interdittive. Ove espressamente previste si applicano congiuntamente a quelle pecuniarie e consistono in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla realizzazione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la P.A.;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Sono inoltre previste ipotesi particolari in cui l'ente può sottrarsi a tali sanzioni.

- c) Confisca. E' sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.
- d) Pubblicazione della sentenza. Può essere disposta nel caso di applicazione di sanzioni interdittive.

1.5. Misure cautelari

Ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 231/01 le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare in presenza dei requisiti del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*.

La giurisprudenza sul punto è concorde nel ritenere che, stante la natura sostanzialmente anticipatoria della misure in oggetto, non è sufficiente l'accertamento della sussistenza dei presupposti tipici del cautelare (gravi indizi e pericolo di reiterazione) ma si richiede la sussistenza delle condizioni previste dall'art. 13 per la comminazione delle pene interdittive e cioè il profitto di rilevante entità (inteso anche come vantaggio economico) o la reiterazione degli illeciti. Devono inoltre essere espressamente previste in relazione ai reati per i quali si procede (non sono applicabili misure cautelari per i reati societari).

L'esistenza del modello organizzativo potrebbe, in linea teorica, consentire la non applicazione di una misura cautelare in quanto incide sul requisito del *periculum in mora*, sempre che tale modello, anche successivo alla commissione del reato, sia considerato idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

2. IL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO” DI TG COSTRUZIONI S.R.L.

2.1. Processo di elaborazione e di adozione del Modello.

Il sistema organizzativo di TG Costruzioni S.r.l. (anche “TG Costruzioni ” o “la Società”) è finalizzato a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel pieno rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Codice Etico e di comportamento e del presente Modello, nell’ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all’efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità. TG Costruzioni, con l’ausilio dei propri consulenti esterni, ha costruito il presente Modello attraverso un complesso processo di elaborazione che si è articolato in 5 fasi:

- a) identificazione delle attività a rischio di commissione dei Reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01 → “*Mappatura delle attività a rischio reato inerenti a ciascuna area/funzione aziendale*” e “*Elenco dei reati ed D.lgs 231/01*” (All. 1 – 2);
- b) elaborazione di principi e regole comportamentali finalizzati alla prevenzione dei reati e relativo apparato sanzionatorio → “*Codice etico e di comportamento*” (All. 3) e “*Sistema disciplinare*” (All. 4);
- c) redazione della Parte Generale del Modello → “*Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale*”;
- d) predisposizione di specifiche Procedure aziendali con i relativi flussi informativi all’Organismo di Vigilanza → “*Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte speciale*”.
- e) adozione del Modello e nomina dell’Organismo di Vigilanza in composizione monocratica.

Con l’adozione del Modello, la nomina dell’Organismo di Vigilanza, l’istituzione del Collegio Sindacale e l’attribuzione a quest’ultimo anche della Revisione Legale sui conti, la TG Costruzioni si è dotata di un articolato ed efficace sistema di controlli interni finalizzato a:

- permettere la ricostruibilità della volontà dell’ente attraverso la proceduralizzazione delle attività tipiche;
- orientare l’attività dell’Amministratore ad una sana e prudente gestione, anche e soprattutto attraverso una adeguata misurazione e gestione dei rischi aziendali;
- minimizzare i rischi legali e reputazionali;
- uniformare la gestione alla cultura dell’etica e del controllo.

2.2. Linee guida di riferimento

A norma dell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 231/01, la Società, nella predisposizione ed aggiornamento del presente Modello, si è basata sulle “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*” di Confindustria, sul “*Codice di comportamento delle imprese di costruzione*” elaborato dall’A.N.C.E. e sulle linee guida della Guardia di Finanza contenute nella Circolare n. 83607/2012, Volume III “*Responsabilità amministrativa degli enti dipendenti da reato*”.

Resta inteso, peraltro, che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui ai documenti sopra indicati, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali linee guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello è stato predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società ed alle sue specifiche esigenze e peculiarità.

2.3. Contenuti, obiettivi e finalità del Modello

Il Modello predisposto da TG Costruzioni è basato su un sistema di procedure organizzative e operative e di attività di controllo finalizzate a prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. 231/01, che nello specifico:

- a) individua le aree aziendali e le attività nel cui ambito vi è il rischio di commissione dei reati di cui sopra;
- b) definisce norme e procedure dirette a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società mediante un sistema di specifici protocolli che disciplinano nel dettaglio le modalità di assunzione ed attuazione delle decisioni aziendali a rischio-reato e garantiscono la tracciabilità e verifica di ogni relativa operazione;
- c) attribuisce all’Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull’efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sul suo aggiornamento periodico e la sua diffusione;
- d) prevede specifici obblighi di informazione nei confronti dell’organismo di Vigilanza da parte di tutti i soggetti che operano nella Società;
- e) prevede uno specifico sistema sanzionatorio in caso di inosservanza di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico;
- f) con specifico riferimento al tema della sicurezza sul lavoro, definisce un sistema aziendale idoneo all’adempimento di tutti gli obblighi di cui alla normativa in settore ed in particolare di quelli di cui all’art. 30 del d.lgs n. 81/08.

2.4. Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di una “Parte generale”, di una “Parte speciale” composta da n. 11 “Procedure” (per ciascun Processo aziendale considerato nella Mappatura) e di n. 4 Allegati, che sono parte integrante del Modello stesso.

Tale articolazione consente di garantire una più agevole ed efficace attività di aggiornamento del Modello, in quanto la Parte generale è tendenzialmente invariabile, mentre le Procedure di cui alla Parte speciale e gli Allegati (specie la Mappatura e l’Elenco Reati) sono suscettibile di costanti aggiornamenti, anche in considerazione del continuo ingresso di nuovi reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell’Ente.

2.5. I destinatari del Modello

Sono tenuti all’osservanza del Modello:

- a) l’Amministratore Unico e tutti i soggetti che nell’ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione;
- b) tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti della Società;
- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società o operano direttamente o indirettamente per essa.

2.6. Operatività del Modello nelle commesse acquisite in raggruppamento o consorzio

Nei raggruppamenti temporanei di imprese di tipo verticale, il personale di TG Costruzioni che opera nel cantiere temporaneo o mobile di sua pertinenza è soggetto alle prescrizioni del presente Modello.

Nei raggruppamenti di tipo orizzontale o nelle società consortili costituite per la realizzazione comune della commessa, indipendentemente dall’esistenza o meno di un modello organizzativo nella società consortile, il personale di TG Costruzioni eventualmente distaccato presso tale società è comunque soggetto al completo rispetto del presente Modello.

In ogni caso le società consortili nelle quali la TG Costruzioni ha una quota di partecipazione maggioritaria devono adottare formalmente il presente Modello.

3. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI

La “Mappatura delle attività a rischio di reato” (All. 2) è il risultato dell’attività di studio ed analisi del contesto aziendale effettuata al fine di individuare le aree e le attività esposte al rischio di commissione di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa della Società.

L’identificazione del rischio e la relativa Mappatura è dunque la fase prodromica ed essenziale all’elaborazione del Modello di organizzazione e gestione vero e proprio, come espressamente indicato all’ art. 6, comma 2 lett. a) del d.lgs. 231/01.

Ai fini della costruzione della ;appatura e del suo aggiornamento, sono state individuate le principali “Aree/Funzioni aziendali”, e, per ciascuna di esse, i “Processi aziendali a rischio” e le relative “Attività sensibili”.

Una volta identificate tutte le Attività sensibili, si è provveduto, infine, per ciascuna di esse, ad individuare gli eventuali “Reati associabili” e le relative “Modalità attuative”, con associato il “Livello di rischio” da 1 a 3.

E’ opportuno segnalare che sono stati inseriti nella Mappatura del rischio esclusivamente i reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01, aggiornato alla data di adozione del Modello (All. 1).

A seguito di specifica analisi della Mappatura, è emerso che i settori funzionali nel cui ambito si manifestano i principali fattori di rischio caratteristici della Società, relativi alla commissione di violazioni delle norme penali di cui al d.lgs. 231/01 o, in generale, del Codice etico e di comportamento della Società possono sintetizzarsi come segue (per la completa e dettagliata Mappatura si veda All. 2).

| SETTORI FUNZIONALI | FATTORI DI RISCHIO | REATI ASSOCIABILI |
|--|---|--|
| 1. Rapporti con la P.A. | Attività che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessionari od abilitatori. | Reati contro la P.A. |
| 2. Attività produttiva caratteristica | Attività relative alla gestione della sicurezza sul lavoro nei cantieri e delle tematiche ambientali. | Reati di omicidio colposo e lesioni con violazione di norme antinfortunistiche Reati ambientali |
| 3. Comunicazioni sociali e controlli | Attività relativa alla rilevazione, registrazione e rappresentazione dell’attività di impresa nelle scritture | Reati societari |

| | | |
|---|---|-----------------|
| | contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo sia interno che esterno. | |
| 4. Gestione tributaria e fiscale | Gestione della fatturazione attiva e passiva e delle comunicazioni all'amministrazione finanziaria. | Reati tributari |

4. PROCESSI AZIENDALI SENSIBILI ED ELABORAZIONE DI “PROTOCOLLI” E “PROCEDURE” PER LA FORMAZIONE E L’ATTUAZIONE DELLE DECISIONI.

4.1. Processi sensibili

La Mappatura del rischio ha evidenziato, nell’ambito di ciascuna delle Aree/Funzioni aziendali prese in considerazione, una serie di attività sensibili idonee ad esporre la Società al rischio di procedimento ex d.lgs. 231/01. Tutte le attività così segnalate ineriscono ai seguenti Processi:

- P.01 Processo di approvvigionamento
- P.02 Processo di gestione delle consulenze
- P.03 Processo finanziario
- P.04 Processo amministrativo
- P.05 Processo di gestione delle risorse umane
- P.06 Processo di gestione degli affari legali
- P.07 Processo commerciale e produttivo – appalti privati
- P.08 Processo di gestione dei sistemi informativi
- P.09 Processo di gestione della sicurezza
- P.10 Processo di gestione dell’ambiente
- P.11 Processo di gestione spese di rappresentanza, omaggistica, sponsorizzazioni.

Per ciascuno dei Processi sopra indicati, è stata formalizzata la relativa Procedura che descrive le modalità di svolgimento delle relative attività ed individua, in particolare:

- a) i Reati potenziali
- b) le Attività sensibili

- c) i principi comportamentali e presidi di controllo per ciascuna tipologia di attività sensibile
- d) i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

4.2. Procedure e protocolli

Con riferimento alle attività relative ai Processi sensibili espressamente individuate, la Parte Speciale del Modello prevede specifici protocolli aventi ad oggetto:

- Procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni, con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, in modo tale da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
- modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le Procedure assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Per il principio della “segregazione delle funzioni”, nell'ambito di ciascuna delle procedure interne elaborate nel Modello è previsto l'intervento di più soggetti, al fine di assicurare il controllo sull'attività svolta da ciascuno. L'autorizzazione finale all'effettuazione di una data operazione è il frutto di una serie di approvazioni a catena, affidate a funzioni diverse.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previste nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure ed i protocolli sono aggiornati anche su proposta e segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie che, in primo luogo, assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i relativi controlli.

TG Costruzioni, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale, quando possibile, di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e stabilità conforme a quella adottata negli Stati membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali ed informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali, che derogano alle procedure formalizzate nei protocolli della parte speciale del Modello, devono essere specificatamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.4. Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza

Con riferimento a ciascuno dei Processi sensibili, ed alle relative attività espressamente individuate, sono previsti specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

E' assicurata piena libertà a tutto il personale di TG Costruzioni di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, per segnalare le violazioni del Modello o eventuali irregolarità.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Istituzione, composizione, durata

Con delibera dell'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, è costituito un organismo interno a TG Costruzioni, denominato Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, cui è affidato il compito di vigilare con continuità di azione sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e del Codice etico e di comportamento, nonché di verificarne l'adeguatezza e l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è organo monocratico, composto da un professionista esterno alla Società, in possesso di specifiche competenze legali, consulenziali ed in materia di controlli interni.

Il componente dell'OdV dura in carica 2 anni ed è rinnovabile.

L'Organismo risponde ai requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità (cfr. *infra* 5.2).

5.2. Requisiti

L'Organismo di Vigilanza risponde ai requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità, continuità di azione e svolge l'attività di vigilanza e controllo sul Modello in assenza di conflitto di interesse.

Di seguito sono specificati i requisiti principali che l'Organismo deve possedere.

a) **Autonomia ed indipendenza.**

I requisiti di autonomia ed indipendenza devono essere intesi in relazione alla funzionalità dell'Organismo di Vigilanza ed, in particolare, ai compiti che la legge attribuisce allo stesso.

Nello specifico, la posizione dell'OdV nella Società deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della stessa, ivi compreso l'organo dirigente.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo funzionamento, in quanto proprio in capo al vertice aziendale rimonta la responsabilità ultima dell'efficacia del Modello.

In via generale l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza presuppone l'assenza di rapporti con la Società o con le altre società ad essa collegate, ovvero con gli esponenti aziendali tali da pregiudicare la "terzietà" dell'organismo, intesa ad esempio come serenità di valutazione e giudizio.

La sussistenza di tali requisiti deve essere assicurata e garantita da una serie di condizioni oggettive e soggettive, di seguito sinteticamente riassunte:

- assenza in capo all'OdV di compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento dell'attività di impresa della Società;
- collocazione dell'OdV in posizione di *staff* all'Amministratore Unico;
- assenza di vincoli di parentela tra il componente dell'OdV e gli esponenti dei vertici aziendali;
- assenza di interessi economici rilevanti in capo al componente dell'OdV o di altra situazione capace di generare conflitto di interessi;
- revocabilità della nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza solo in presenza di una giusta causa, previa delibera dell'Amministratore Unico, sentito il parere del Collegio Sindacale;

- attribuzione di un budget annuale, senza obbligo di rendiconto, che l’OdV può utilizzare nell’espletamento dei propri compiti di vigilanza e controllo.

b) Professionalità

Il componente dell’Organismo di Vigilanza deve possedere comprovata esperienza in materia ed adeguate qualificazioni professionali e competenze specialistiche, idonee a verificare l’effettivo rispetto ed osservanza del Modello e lo stato di aggiornamento del medesimo.

L’Organismo di Vigilanza potrà integrare le conoscenze e le competenze professionali possedute mediante l’utilizzo di risorse aziendali o di consulenza esterna. A tal fine, l’OdV può impiegare parte del proprio budget annuale per dotarsi dei supporti specialistici necessari, in piena e totale autonomia. Con particolare riferimento alle tematiche della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l’Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), l’ASPP (Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione), il RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), il MC (Medico Competente).

c) Continuità di azione

L’OdV è un organismo istituito *ad hoc* all’interno di TG Costruzioni dedicato, con continuità di azione, a garantire una piena ed efficace attuazione dello stesso.

La definizione degli aspetti relativi alla continuità di azione dell’OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi è rimessa all’Organismo di Vigilanza che provvederà a disciplinare il proprio funzionamento interno mediante l’elaborazione di un Regolamento interno.

5.3. Cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

a) Incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità con la carica di componente dell’organismo di Vigilanza:

- la sussistenza di vincoli di parentela con i vertici della Società;

- il possesso diretto o indiretto di partecipazioni di TG Costruzioni e di altre società ad essa collegate o che hanno rapporti con la medesima;
- la sussistenza di rapporti economici diretti od indiretti con la Società o il suo Amministratore di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio.

Il componente dell'OdV deve attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica da rivestire in ragione degli eventuali altri incarichi affidatagli dalla Società o da altri enti che abbiano rapporti con la medesima.

b) Ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità del componente dell'Organismo di Vigilanza, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- le situazioni di incompatibilità di cui al precedente punto a);
- la richiesta di rinvio a giudizio in relazione ad uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01;
- la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, l'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale ed ascoltato preventivamente l'interessato, può disporre la sospensione del componente dell'OdV e la nomina di un sostituto *ad interim* e può altresì disporre l'eventuale revoca per giusta causa, previa audizione del componente interessato da parte dell'Amministratore Unico e del Consiglio Sindacale.

In via esemplificativa per giusta causa deve intendersi:

- la sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità – decadenza, anche prima della richiesta di rinvio a giudizio o della sentenza a seconda dei casi;
- l'attribuzione di funzioni incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione;
- grave inadempimento dei propri compiti e doveri.

5.4. Budget

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Amministratore Unico approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia per lo svolgimento dei propri compiti ed attività (consulenze esterne, trasferte, acquisizione materiale informativo, ect.).

5.5. Compiti e poteri

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere sono così schematizzate:

- a) vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quanto prescritto e formalizzato nel Modello medesimo;
- b) disamina in merito all'adeguatezza del Modello, vale a dire della sua reale e concreta capacità di prevenire i comportamenti a rischio di commissione dei reati;
- c) verifica del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- d) verifica dello stato di aggiornamento in senso dinamico del Modello;
- e) vigilanza sul rispetto e sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte di tutti i soggetti che operano nella Società, inclusi i vertici aziendali;
- f) redazione su base semestrale di una relazione informativa sull'attività svolta, e trasmissione della stessa all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale.

Per il corretto assolvimento di tali funzioni, l'Organismo di Vigilanza si coordina con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti relativi al Modello e dispone di una serie di prerogative e poteri. Esso infatti:

- svolge attività ispettiva, conduce indagini interne per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello e attiva le procedure di controllo tramite apposite disposizioni o ordini di servizio;
- effettua sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili, anche attraverso strutture di controllo già esistenti nella Società;
- ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello;
- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue attività;

- raccoglie ed elabora le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- riceve le informazioni specificatamente indicate come obbligatorie nel Modello;
- chiede informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali, all'Amministratore Unico, nonché ai collaboratori, consulenti esterni e a chiunque operi per conto della Società nelle aree a rischio e nell'ambito dei processi sensibili individuati nel precedente paragrafo 4.1.;
- propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie e disciplinari e rende parere in merito all'applicazione delle sanzioni ai sensi del paragrafo II del Sistema Disciplinare (All. 4);
- promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e del Codice etico e di comportamento;
- predispone la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello e del Codice etico, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione, divulgare materiale informativo etc.);
- sottopone l'adeguatezza del Modello a verifica periodica, proponendo al Consiglio di Amministrazione le opportune modifiche.

5.6. Flussi informativi dall'OdV verso la società

L'attività di *reporting* costituisce l'esito finale delle attività poste in essere dall'Organismo e si svolge con le seguenti modalità:

- a) l'OdV riferisce ai responsabili delle Funzioni aziendali eventuali carenze riscontrate, suggerimenti e raccomandazioni;
- b) l'OdV riferisce all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale sugli esiti dell'attività di vigilanza svolta e delle verifiche periodiche, sullo stato di attuazione del Modello, sulle sue eventuali violazioni, e su ogni altra notizia significativa raccolta secondo due linee di *reporting*:
 - *reporting* orale o scritto all'Amministratore Unico ogni qualvolta ciò si renda necessario;
 - *reporting* scritto, su base semestrale, all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale.

5.7. Flussi informativi verso l'OdV

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. d) del d.lgs. 231/01, la Parte Speciale del Modello prevede, per le attività relative ai Processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, l’OdV ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi sensibili individuati nel Modello.

In via generale, i responsabili delle Funzioni a rischio di reato hanno l’obbligo di trasmettere tempestivamente all’OdV le informazioni riguardanti:

- risultanze periodiche delle attività di controllo poste in essere al fine di dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell’attività svolta, indici consuntivi, attività di monitoraggio ect.);
- anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- report periodici relativi alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e agli eventuali incidenti accorsi nei cantieri mobili;
- report periodici relativi alla gestione delle tematiche ambientali;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al d.lgs. 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati di cui al d.lgs. 231/01;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. 231/01;
- avvio dei procedimenti disciplinari e, successivamente, le eventuali sanzioni irrogate ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione del procedimento;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevanti ai fini del Modello.

5.8. Gestione delle segnalazioni

L’obbligo di segnalazione all’OdV è esteso inoltre a tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e terze parti che vengano in possesso di notizie relative alla commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/01 o all’esistenza di irregolarità o di “pratiche” non in linea con i principi e le norme comportamentali del Modello e del Codice Etico e le Procedure di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, anche anonime, con le seguenti modalità:

- via e-mail, all’indirizzo di posta elettronica dedicato: odv@tgcostruzioni.com;

- via posta ordinaria o raccomandata, all'indirizzo: TG Costruzioni S.r.l. – Organismo di Vigilanza, Via Emilio Lepido 200/A – 43123 Parma.

L'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurandone altresì l'anonimato e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Sono rigorosamente vietati e specificatamente sanzionati gli atti di ritorsione, discriminazione e demansionamento nei confronti del segnalante, connessi o conseguenti, anche solo indirettamente, ad eventuali segnalazioni di illeciti, precisando come sia onere del datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti adottati nei confronti del dipendente siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione. D'altro canto, le segnalazioni devono avere come interesse esclusivo l'integrità della società e siano debitamente circostanziate e basate su elementi di fatti precisi e concordanti, in modo tale da consentirne la verifica della fondatezza.

Sono previste specifiche sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti e collaboratori che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni che si rivelino infondate

L'obbligo di informazione in capo ai dipendenti e collaboratori della Società circa eventuali comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e la sua violazione comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari.

6. ATTUAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

E' fatto obbligo a chiunque operi nella Società o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, e ad osservare gli obblighi informativi specificatamente imposti al fine di consentire il controllo della conformità del proprio operato al Modello medesimo.

A tal fine l'adozione formale del Modello, ed ogni successivo aggiornamento, è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda che sottoscrivono una apposita dichiarazione di presa conoscenza.

Ai nuovi assunti viene consegnata al momento dell'assunzione copia del Modello e del Codice Etico e gli stessi sono tenuti a rilasciare una apposita dichiarazione di presa visione.

A ciascun soggetto operante nella Società vengono specificatamente indicate le prescrizioni relative alle attività e funzioni svolte e agli obblighi informativi.

Copia del Modello e dei suoi Allegati, con gli eventuali aggiornamenti, è depositata presso la sede amministrativa della Società e all'interno di ogni singolo cantiere, a disposizione di chiunque abbia titolo per consultarla, ed è pubblicata nel suo sito internet.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene aggiornato qualora vi sia un intervento legislativo in materia, si verificano mutamenti dell'organizzazione, delle attività della Società ovvero delle relative procedure, siano scoperte violazioni significative delle prescrizioni del Modello o commissione di reati e comunque in tutti i casi in cui si renda necessario.

L'Organismo di Vigilanza verifica lo stato di aggiornamento del Modello e, a tal fine, fa presente ai vertici aziendali la necessità di operare eventuali modifiche e formula specifiche proposte in tal senso.

7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

TG Costruzioni garantisce una adeguata formazione del personale circa il contenuto del Modello e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Le attività di formazione sono gestite dalle competenti funzioni aziendali sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza e riguardano tutto il personale della Società, compreso l'Amministratore Unico.

Nello specifico, le attività formative hanno ad oggetto il d.lgs. 231/01, i contenuti del Modello, le nuove prescrizioni imposte al personale, le procedure, i flussi informativi con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione così intesa è svolta con due modalità:

- a) incontri formativi, in presenza o in modalità telematica/videoconferenza;
- b) diffusione di materiale informativo e didattico.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

TG Costruzioni si è dotata di un Sistema Disciplinare (All. 4), a cui si rimanda integralmente in quanto costituisce parte integrante del presente Modello, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento.

In particolare, possono costituire illecito disciplinare:

- a) ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di

Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione dei sistemi di controllo previsti nel Modello;

- b) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione delle Procedure e dei protocolli formalizzati nella Parte speciale del Modello;
- d) violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale

