



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 02/12/2022

INDICE

PARTE GENERALE SEZIONE PRIMA – CARATTERISTICHE GENERALI	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	3
1.1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE DIPENDENTE DA REATO.....	3
1.2 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO	4
1.3 LE ATTIVITA' SVOLTE PER L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	6
1.4 I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	10
1.5 LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	13
1.6 LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETA'	14
SEZIONE SECONDA	15
LA GOVERNANCE, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	15
2. GOVERNO SOCIETARIO	15
2.1 ATTRIBUZIONI DI POTERE	16
2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	16
2.3 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI.....	17
SEZIONE TERZA - L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
3. IDENTIFICAZIONE	17
3.1 CAUSE DI INELEGGIBILITA'	18
3.2 CESSAZIONE DALL'INCARICO	18
3.3 COMPITI E POTERI.....	19
3.4 REPORTING ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.5 FLUSSI INFORMATIVI.....	21
3.6 VALIDITA' DELLE DELIBERE.....	24
SEZIONE QUARTA – SISTEMA SANZIONATORIO.....	25
4. SISTEMA SANZIONATORIO	25
4.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	26
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	29
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, PARTNER ED AGENTI.....	29
4.4 MISURE IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALENTE E VERSO CHI EFFETTUA CON DOLO O COLPA GRAVE SEGNALAZIONI INFONDATE	30
5. I PROTOCOLLI	31

PARTE GENERALE
SEZIONE PRIMA – CARATTERISTICHE GENERALI

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

***1.1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE
DIPENDENTE DA REATO.***

Il D.lgs. 231/2001 (“il Decreto”) ha introdotto nel sistema normativo italiano la responsabilità diretta delle società (e più in generale degli enti) per reati commessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, i cosiddetti soggetti apicali, o da persone sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.lgs. 231/2001, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”).

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla, la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

La responsabilità dell'ente è, peraltro, autonoma e svincolata dalle vicende dell'autore del reato. In particolare, la società risponde con il suo patrimonio, anche se:

- l'autore del reato non è stato identificato;
- l'autore del reato non è imputabile;
- il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia (per esempio per prescrizione, per morte del reo prima della condanna, ecc.).

1.2 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

A seguito delle novità normative introdotte recentemente anche da parte di Confindustria, SVR Srl (di seguito "Società") ha ritenuto conforme alle politiche aziendali:

- definire un sistema di controlli atto ad escludere condotte che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi del Decreto;
- adottare gli adempimenti espressamente previsti dall'art 6 del Decreto, al fine di escludere la responsabilità della Società;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

L'adozione del Modello, descritta in questo documento, è stata pertanto finalizzata (i) alla puntuale individuazione delle aree di operatività aziendale nell'ambito delle quali si possano, in linea teorica verificare condotte criminose, (ii) alla progettazione di un sistema di controllo volto a e ridurre il rischio di commissione dei reati.

In tale ottica la Società:

- ha approvato un Codice Etico portandolo a conoscenza degli organi sociali, dei dipendenti (anche in regime di somministrazione di lavoro), dei fornitori, appaltatori, subappaltatori e ai terzi richiedendo il rispetto dei principi in esso esposti;
- ha progettato un sistema di controllo volto alla prevenzione dei reati e complessivamente ispirato ai seguenti principi:
 - presenza di un sistema normativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica, alla descrizione dei compiti ed ai controlli in essere; con l'obiettivo (i) di consentire il monitoraggio delle attività sensibili e (ii) di rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della Società;
 - adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti, ...) cosicché ogni operazione, transazione o azione sia verificabile;
 - adesione al Codice Etico (es. regole di comportamento con le pubbliche amministrazioni);
 - nomina di un Organismo di Vigilanza dotato di idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione;
 - obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;
 - obbligo di documentazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali)¹;
 - applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice etico e delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

¹ Con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, come anche indicato nelle Linee guida di Confindustria, i principi di controllo utilizzati dall'azienda possono così sintetizzarsi: stabilire le attività ed i processi da realizzare per conseguire i risultati voluti; attuare le attività ed i processi pianificati; sorvegliare le attività ed i processi realizzati per verificare la corretta attuazione e il raggiungimento dei risultati voluti; intraprendere le azioni conseguenti alle verifiche effettuate e finalizzate a migliorare le attività e i processi.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, come detto, la Compagnia ha identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili.

Sono stati attribuiti a tale organismo ed ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'esimente.

È stato altresì previsto un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico avviando un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico.

La redazione e l'aggiornamento del Modello hanno comportato lo svolgimento del processo operativo descritto nella sezione che segue.

1.3 LE ATTIVITA' SVOLTE PER L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Metodologia seguita nella predisposizione del Modello ha avuto l'obiettivo primario di individuare le "aree sensibili" o "a rischio" - cioè quei processi e quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal decreto. Tale impostazione tiene conto delle previsioni giurisprudenziali, che richiedono di individuare le aree di rischio tramite una visione organizzativa e di controllo dei fenomeni aziendali, affiancata ad un'analisi giuridica delle fattispecie.

In tale ottica la Società, sia in fase di prima adozione del Modello che in occasione dei successivi periodici aggiornamenti, ha posto in essere un programma di attività volto alla definizione, redazione ed al conseguente aggiornamento di un Modello di organizzazione gestione e controllo che, basandosi sulla realtà operativa aziendale e sulle concrete modalità di commissione dei reati, possa esplicitare la propria funzionalità in modo efficiente ed efficace.

Analisi del quadro generale

È stata effettuata l'analisi della normativa in vigore valutando il livello di sensibilità del personale nei confronti della legge e l'impatto della stessa sull'operatività aziendale.

Successivamente è stato analizzato il quadro di controllo della Società ed i principali aspetti organizzativi tramite l'esame dei seguenti elementi:

- Lo Statuto della Società;
- L'organigramma della Società;
- Le attività, i ruoli e le responsabilità di tutte le principali funzioni;
- Le modalità di formulazione e di diffusione delle norme interne;
- La tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività di processo tramite adeguati supporti documentali e informativi.

Analisi dei processi aziendali

Concluso l'esame del contesto di riferimento, è stata effettuata un'analisi dell'operatività aziendale, tramite un esame dei processi e della normativa interna di tempo in tempo vigente, al fine di individuare le principali aree di attività ed identificare i responsabili dei processi e dei meccanismi di controllo in essere.

Conseguentemente sono state organizzate interviste mirate alla raccolta di informazioni aggiuntive sullo stato dei controlli, verificando, in tal modo, la sussistenza e l'applicazione di presidi atti a prevenire la commissione di reati anche individuando eventuali integrazioni necessarie.

L'individuazione delle attività sensibili

L'analisi preliminare dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01, l'esame del contesto di riferimento e la mappatura dei processi aziendali hanno permesso di individuare ed aggiornare periodicamente:

- le cosiddette "aree (o attività) sensibili", cioè quelle aree di attività all'interno delle quali sia astrattamente possibile commettere i reati previsti dal decreto;
- le condotte concrete con cui, nel contesto aziendale, potrebbero realizzarsi le fattispecie delittuose.

L'analisi ha interessato inizialmente le aree sensibili alla commissione dei reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto (c.d. reati contro la Pubblica Amministrazione).

Successivamente, in coerenza con l'evoluzione normativa, che ha visto incrementarsi progressivamente il numero e le tipologie di reati presupposto, l'analisi ha interessato anche i rischi di commissione dei reati di cui all'art. 25-bis (c.d. falso numerario) all'art. 25-ter (c.d. reati societari, progressivamente integrati nel corso degli anni dalla Legge 262/05 e dalla Legge 190/2012 che ha introdotto il reato di "corruzione tra privati), all'art. 25-quater (c.d. terrorismo ed eversione dall'ordine democratico), all'art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale), all'art. 25-sexies (c.d. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato), dei reati di cui all' art. 25-septies del Decreto (c.d. reati contro la persona), dei reati di cui all' art. 25-octies (c.d. reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio), dei reati di cui all' art. 24-bis (c.d. reati informatici), dei reati di cui agli artt. 24-ter e 25-decies (c.d. reati di criminalità organizzata e di intralcio alla giustizia), dei reati di cui all'art. 25 bis 1 e 25 novies (c.d delitti contro l'industria e il commercio), dei reati di cui all' art. 25 undecies (c.d. reati ambientali), dei reati di cui all'art. 25 duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Da ultimo, l'analisi ha riguardato i rischi connessi alla commissione dei nuovi reati introdotti quali l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c. e 25-ter D.lgs. 231/01, introdotto tra i reati presupposto dal D.lgs. 38/2017); l'intermediazione illecita; lo sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p. e 25-quinquies D.lgs. 231/01, introdotto tra i reati presupposto dalla L. 199/2016); Razzismo e Xenofobia (Art. 5, co. 2, L. 20 novembre 2017, n. 167 e art. 25-terdecies D.lgs. 231/01, introdotto tra i reati presupposto dalla L. 167/2017). Infine, si è proceduto ad adeguare il Modello e la documentazione ad esso inerente al c.d. Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (introdotto dal D.L. 105/2019) nonché ai reati tributari previsti dal nuovo art. 25 – quinquiesdecies D.lgs. 231/01 (in attuazione del D.lgs. 74/2000).

Si è altresì proceduto ad adeguare l'apparato sanzionatorio previsto nel caso di commissione dei reati societari di cui all'art. 25-ter del D.lgs. 231/01.

Aggiornando periodicamente l'analisi dei rischi reato, in considerazione dell'evoluzione normativa e tenendo conto delle peculiarità del proprio business nonché dell'evoluzione del proprio assetto organizzativo e di controllo interno SVR Srl ha identificato le seguenti aree sensibili:

- PRESIDENZA;
- GESTIONE QUALITA' (RSQ);
- RESP. DEL SERVIZIO PROT. E PREVENZIONE (RSPP);
- DIREZIONE TECNICA (DTC);
- CONTABILITA' E PERSONALE (RCP);
- UFFICIO ACQUISTI (ACU);
- RESPONSABILE DI CANTIERE (RDC);
- UFFICIO COMMERCIALE (COM);
- CONTROLLO E VERIFICA IMPIANTI.

Per la descrizione delle Aree sensibili e dei rischi reato potenzialmente connessi si rimanda all' Appendice n.3 del Modello.

Elaborazione della documentazione

Individuate le aree di rischio, come precedentemente descritto, è stata predisposta e progressivamente aggiornata la documentazione aziendale inerente al modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001 di SVR Srl.

Sono stati predisposti e costantemente aggiornati:

- il **Modello Organizzativo**: documento descrittivo del sistema dei controlli posti a presidio della commissione dei reati;
- il **Codice Etico**: documento che enuncia i principi etici e di condotta a cui la Società intende ispirarsi nello svolgimento della propria attività;
- i **protocolli**: l'insieme dei presidi di carattere organizzativo e gestionale che volti a ridurre il rischio di commissione dei reati.

Con l'approvazione del Modello organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione, è stato istituito l'**Organismo di Vigilanza** della Società, è stato approvato un regolamento di funzionamento di tale organo e sono stati definiti flussi informativi obbligatori verso lo stesso.

1.41 REATI PREVISTI DAL DECRETO

La Società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal d.lgs. 231/2001 se commessi, come detto, nel suo interesse o a suo vantaggio. I reati attualmente previsti dal Decreto sono esposti nel seguito:

- **Delitti contro la Pubblica Amministrazione**: ed in particolare: malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità Europee e di stati esteri (art. 322 bis c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.) (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.), falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.) (art. 24 bis D. Lgs. 231/01).

- **Delitti di criminalità organizzata** di cui alla Legge 94 del 2009 art. 2: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a., numero 5, c.p.p.); (art. 24 ter D.lgs. 231/01).
- **Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (così come da ultimo previsto dalla Legge 99 del 2009, art. 15) (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D.lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01 e dalla Legge 99/2009 (art. 25 bis D. Lgs.231/01).
- **Delitti contro l'industria e il commercio** previsti dalla Legge 99 del 2009 art. 15: Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.); Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); (art. 25 bis 1 D.lgs. 231/01).
- **Reati societari**: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis cc), false comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.), , impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.),

ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (rt. 2638 c.c.) (art. 25 ter D.lgs. 231/01).

- **Delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art.583-bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.lgs. 231/01).
- **Delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale:** Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.); Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.); Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.); Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.); Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.); Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p. – norma introdotta dalla L. 199/2016) (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01);
- **Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime: (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.)** commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 (art. 25-septies D.lgs. 231/01).
- **Ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), nonché autoriciclaggio (art. 648 ter 1.)** come stabilito dal D.lgs. 231/07 (art. 25-octies D.lgs. 231/01).
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633**, ai quali l'applicazione del D.lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009; (art. 25-novies D.lgs. 231/01).
- **Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)**, così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4; (art. 25-decies D.lgs. 231/01).
- **Reati ambientali**, introdotti dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla Legge 68/2015 (art. 25-undecies D. Lgs.231/01).
- **Il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12-bis, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D.lgs. 16 luglio 2012 n. 109 (art. 25-duodecies D.lgs. 231/01).
- **Il reato di Razzismo e Xenofobia introdotto dalla L.167/2017** (art.25-terdecies) D.lgs. 231/01).

- **Reati transnazionali**: previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001”.
- **Reati tributari**: previsti dal D.lgs. 74/2000 e successive modifiche (art.25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/01).

1.5 LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO

Le sanzioni applicabili alla Società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla Società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l’applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della Società. Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell’illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice, in via cautelare, sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

1.6 LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETA'

L'art. 6 del Decreto prevede una **esimente** della Società dalla responsabilità ascrittale.

In caso di reato, infatti, la Società non risponde se può dimostrare che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La normativa definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione del Modello:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- la creazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Sulla scorta di tale disposizione, SVR Srl adottato il presente modello anche sulla base delle Linee Guida di Confindustria adottate nel mese di giugno 2021.

SEZIONE SECONDA

LA GOVERNANCE, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

2. GOVERNO SOCIETARIO

Il governo societario costituisce uno dei requisiti fondamentali per garantire l'efficacia del Modello, in quanto inerente agli aspetti relativi alla ripartizione dei poteri e delle responsabilità tra gli organi sociali (Assemblea dei Soci e Consiglio di Amministrazione) e le funzioni aziendali.

Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci, è l'organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà sociale. Le deliberazioni prese in conformità della legge e dello statuto vincolano tutti i soci, compresi quelli assenti o dissenzienti. L'Assemblea può riunirsi in forma ordinaria e straordinaria ed è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da chi ne fa le veci e, in caso di loro assenza, da persona delegata dagli intervenuti. Le modalità di convocazione e funzionamento dell'Assemblea e le modalità di esercizio dei diritti previsti a favore degli azionisti sono regolati dalla legge e dallo Statuto della Compagnia.

Amministratore Unico

L'amministratore unico è statutariamente investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, tranne quelli riservati per legge o per statuto all'Assemblea dei Soci, il quale:

- esamina ed approva le operazioni di particolare rilevanza economica e patrimoniale, e riferisce su potenziali conflitti di interessi e riferisce tempestivamente;
- Approva il progetto di bilancio sottoposto all'esame dell'Assemblea; esso inoltre approva le situazioni economiche e patrimoniali semestrali, definisce gli orientamenti strategici, i piani di sviluppo e di investimento, la struttura organizzativa nelle sue linee generali ed il budget annuale.

2.1 ATTRIBUZIONI DI POTERE

Il Consiglio può delegare parte dei propri poteri, salvo quelli non delegabili per legge, al Presidente o ad uno o più dei suoi membri e può nominare nel proprio ambito un Comitato Esecutivo.

All'Amministratore Unico è attribuita la rappresentanza legale della Società.

L'attribuzione dei poteri ad operare all'interno della struttura rispecchia i compiti e le responsabilità individualmente assegnate, riepilogate e portate a conoscenza del personale dipendente anche per il tramite di uno specifico organigramma aziendale, aggiornato con cadenza periodica. L'Amministratore Unico diffonde inoltre un funzionigramma aziendale, che definisce in maggior dettaglio le attività assegnate alle singole funzioni.

2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa è approvata e formalizzata attraverso un organigramma ed un funzionigramma, documenti che dettagliano le unità organizzative, le responsabilità operative e linee di riporto gerarchico.

L'assetto organizzativo aziendale, riflesso nell'organigramma e nel funzionigramma, è imperniato sul principio della separazione delle funzioni incompatibili e individua con chiarezza, anche lessicale, il ruolo della singola unità organizzativa nel complessivo processo aziendale.

Tale approccio facilita la selettiva attribuzione di ruoli, compiti e obiettivi, e agevola la loro conoscenza da parte del personale e dei terzi che interagiscono con la Società.

L'organigramma ed il funzionigramma vengono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente e, in caso di aggiornamenti, ne viene fornita adeguata e tempestiva comunicazione.

La Società definisce gli aspetti normativi interni tramite un sistema volto a disciplinare i processi aziendali ed a diffondere le regole di condotta a tutti i livelli della struttura.

Il Sistema normativo aziendale è formalizzato, documentato e diffuso tramite:

- strumenti informatici;
- documenti cartacei (Procedure, Comunicazioni Organizzative, Comunicazioni interne e Circolari).

2.3 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

La Società ha definito un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in coerenza con le normative più attuali e alle “*best practice*” in materia di organizzazione aziendale e di controllo interno.

L’amministratore Unico, nell’ambito dei propri compiti di indirizzo strategico ed organizzativo, ha la responsabilità ultima del sistema di controllo interno e deve monitorare la costante completezza, funzionalità ed efficacia dello stesso. Deve altresì assicurare, che il sistema di gestione dei rischi consenta la identificazione, la valutazione ed il controllo dei rischi maggiormente significativi.

L’amministratore Unico, di concerto con i Soci e l’OdV valuta periodicamente l’efficienza e l’efficacia del sistema dei controlli interni, prendendo visione anche dei risultati dei lavori effettuati dalla società di revisione; segnalando, anche alle singole funzioni, le eventuali anomalie o debolezze dell’assetto organizzativo e del sistema di controlli interni, indicando e sollecitando idonee misure correttive; mantiene un adeguato collegamento con la funzione di revisione interna; cura il tempestivo scambio di dati ed informazioni utili con gli uffici preposti.

SEZIONE TERZA - L’ORGANISMO DI VIGILANZA

3. IDENTIFICAZIONE

SVR Srl ha identificato l’Organismo di Vigilanza (di seguito “l’OdV”) in un organismo monocratico composto da un componente esterno che ha diretti contatti con i Soci e l’Amministratore Unico.

Il componente dell’OdV ha competenze in attività ispettiva e consulenziale nonché conoscenze tecniche specifiche, idonee a garantire l’efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla Società risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali e privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il Regolamento istitutivo che disciplina requisiti, compiti e poteri dell'OdV.

3.1 CAUSE DI INELEGGIBILITA'

Con riferimento alle cause di ineleggibilità ed incompatibilità si evidenzia che:

- il componente dell'Organismo non dovrà avere vincoli di parentela con il Vertice della società, né dovrà essere legato alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente.
- non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza colui il quale abbia riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

3.2 CESSAZIONE DALL'INCARICO

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente all'Amministratore Unico mediante assemblea straordinaria. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo che per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento ai doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 15 giorni da inviarsi a mezzo PEC all'indirizzo aziendale.

3.3 COMPITI E POTERI

All'OdV sono stati affidati, in autonomia, Dall'Amministratore Unico, i compiti e i poteri previsti dal Modello, riportati nel Regolamento istitutivo, ed in particolare, di:

- valutare il funzionamento e l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01, curandone l'aggiornamento anche in relazione alle modifiche normative-giurisprudenziali ed ai mutamenti organizzativi della Società;
- elaborare un programma di verifica, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività, assicurando e verificandone l'attuazione;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali e, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, degli Agenti e dei Consulenti;
- effettuare proposte e osservazioni alla funzione competente l'adozione delle opportune disposizioni interne, procedure e protocolli;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società, compiendo verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari, supportando, altresì, la funzione competente anche in ordine alla valutazione circa l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti.

3.4 REPORTING ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Amministratore Unico della Società. Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli

Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza) svolto con le seguenti modalità:

- almeno annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- tempestivamente nei confronti dei Soci, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali ferma restando la facoltà di questi ultimi di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e dai Soci; a propria volta l'Organismo ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti soggetti per questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. L'Organismo di Vigilanza si relaziona altresì su base periodica (con cadenza almeno annuale) con le funzioni societarie al fine di sviluppare procedure sempre più innovative volte alla prevenzione dei reati.

L'attività di *reporting* sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.

3.5 FLUSSI INFORMATIVI

VERSO GLI ORGANI SOCIETARI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; trasmettendo copia di tale relazione alla Presidenza;

- riferisce immediatamente all'Amministrazione Unico nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta all'Amministratore Unico proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Etico sono agevolate da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.lgs. 231/01;
- ogni significativa modifica del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, Checklist sul livello di conformità agli adempimenti, Copia del verbale delle riunioni periodiche tenute da Responsabile SPP con il Rappresentante dei lavoratori ed il medico competente; Report periodico riguardante gli eventi formativi effettuati in materia di sicurezza sul lavoro);
- le risultanze di eventuali relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01;

- ogni significativa modifica intervenuta nell'assetto organizzativo della compagnia (a titolo esemplificativo il sistema delle deleghe, l'organigramma, l'istituzione di nuovi uffici o funzioni);
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti dei controlli – preventivi e successivi – che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.

Ad integrazione del suddetto sistema di *reporting*, devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dall'Amministrazione in merito all'assenza di criticità emerse nella sua attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico della Società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, è altresì stato rafforzato anche dalla **Legge 179/2017**, la quale ha aggiunto, al sopra citato **art. 6 del D. Lgs. 231/01**, i **commi 2-bis, 2-ter e 2-quater²** stabilendo che, in

² **2-bis.** I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

(comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. (comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

materia di *whistleblowing*, per quanto concerne eventuali condotte illecite verificatesi in azienda, l'OdV è l'organo societario preposto alla ricezione degli eventuali illeciti e garante della riservatezza del segnalante.

Al riguardo è opportuno rilevare che i dipendenti e i dirigenti della Società hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti all'azienda e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

L'obbligo informativo è altresì rivolto a tutte le direzioni aziendali e, in particolare alle strutture ritenute a rischio di commissione di reati-presupposto di cui alla Mappatura delle aree di rischio reato contenute nel MOG.

Le segnalazioni all'OdV devono essere in forma scritta e inviate all'indirizzo di posta elettronica: svrpec@gmail.com

3.6 VALIDITA' DELLE DELIBERE

Le delibere sono valide al momento della redazione di ogni verbale da parte del Componente dell'OdV.

3.7 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha una durata in carica di tre esercizi, dunque, fino alla data di approvazione del bilancio di esercizio 2024 e l'incarico sarà rinnovabile per lo stesso periodo di tempo a seguito di apposita delibera dell'assemblea straordinaria.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
(comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

SEZIONE QUARTA – SISTEMA SANZIONATORIO

4. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

1. comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
2. comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Nonché classificate come segue:

- a violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;

- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

4.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente la Società si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Imprese esercenti servizi edili sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro *ex art.* 2104 cod. civ. ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile. Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore della retribuzione base;

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento per mancanze inerenti al CCNL applicabile.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- b) incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;

- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

È inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione della normativa vigente e del Modello da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà i Soci il quale dovrà assumere le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, PARTNER ED AGENTI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del

Decreto da parte del terzo contraente, richiedano l'assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

***4.4 MISURE IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE MISURE DI TUTELA DEL
SEGNALANTE E VERSO CHI EFFETTUA CON DOLO O COLPA GRAVE
SEGNALAZIONI INFONDATE***

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, prevede sanzioni da applicare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa.

In particolare:

- nei confronti dell'O.d.V., la violazione di tali misure, è causa di revoca; possono applicarsi altresì le sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi: 9; 9.1; 9.2; 9.3 il processo di accertamento della violazione e decisione rispetto alla sanzione da applicare è in capo all'Amministratore Unico.;
- nei confronti di altri soggetti, la violazione di tali misure comporta l'applicazione delle sanzioni di cui ai precedenti paragrafi 9; 9.1; 9.2; 9.3.

Le sanzioni sopra richiamate sono applicate nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa .

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

SEZIONE QUINTA – I PROTOCOLLI

5. I PROTOCOLLI

In relazione a quanto prescritto dal D. Lgs. 231/01, art. 6 comma 2 lett. b) con riferimento alla definizione di "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire*", la Società ha impostato e progressivamente aggiornato ed integrato un sistema di protocolli organizzativi e gestionali volti a formare uno specifico sistema di controllo orientato a prevenire la commissione dei reati.

In particolare, per l'adozione ed il successivo aggiornamento del Modello, la Compagnia ha periodicamente:

- analizzato il sistema di controllo posto a presidio delle modalità di attuazione dei comportamenti illeciti potenzialmente configurabili;
- valutato l'adeguatezza del sistema di controllo rilevato ed individuato eventuali ambiti di miglioramento.

Tale attività ha dapprima portato alla predisposizione di specifiche procedure applicative volte a regolare le aree sensibili e, in seguito, dato avvio ad un processo di progressiva estensione ed integrazione del sistema di prevenzione dei reati nell'ambito del più ampio e complessivo sistema di controllo e di gestione dei rischi aziendali.

All'esito di tale processo, SVR Progettazione & Costruzioni Srl, in coerenza con le esigenze del Decreto, ha integrato il sistema di prevenzione dei reati 231 nell'ambito del proprio Sistema di controllo e di gestione dei rischi, individuando, all'interno dello stesso, l'insieme di presidi di carattere organizzativo/gestionale e meccanismi di controllo che consentono di prevenire adeguatamente la commissione di reati nell'ambito delle aree sensibili.

SEZIONE SESTA – DIFFUSIONE E FORMAZIONE

La Società assicura la divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di

quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è coordinata dall'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro si rinvia alle attività a tal fine svolte dalle deputate funzioni aziendali, segnalando che la società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e che lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze ecc.

La società procede alla formazione secondo le necessità periodicamente riscontrate.