

**EDIL LECA S.r.l.  
VIA PONTEBBANA N. 5  
33098 VALVASONE - ARZENE (PN)**



**MODELLO DI GESTIONE  
D.LGS. 231/2001**

## 1. INTRODUZIONE

### **Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti**

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 recante la **“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**.

Tale Decreto recepisce i principi in materia di responsabilità delle persone giuridiche contenuti in alcune Convenzioni internazionali, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione, adeguando ad essi la normativa interna.

**Il Decreto Legislativo 231/01, come successivamente modificato e integrato, superando il tradizionale principio *societas delinquere non potest* ha introdotto nell'ordinamento italiano uno specifico sistema punitivo nei confronti degli enti con o senza personalità giuridica, conseguente alla responsabilità originata da determinati reati presupposto, tentati o commessi dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica e nell'interesse o a vantaggio della stessa.**

### **Ambito di applicazione normativa:**

Le disposizioni:

- **si applicano** *“agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*; quindi a titolo esemplificativo a società per azioni, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società cooperative, società mutue assicuratrici, società previste da leggi speciali, società di intermediazione mobiliare, società di investimento a capitale variabile, società di gestione del risparmio, società estere operanti nel territorio dello Stato, società semplici, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società irregolari, società di fatto, associazioni con personalità giuridica, associazioni prive di personalità giuridica, associazioni onlus, associazioni no profit, associazioni di volontariato, fondazioni, comitati riconosciuti, enti a soggettività pubblica.

- **non si applicano** *“allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli altri Enti pubblici non economici nonché agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*.

### **Ambito territoriale di applicazione**

Ai sensi dell'articolo 4 D. Lgs. 231/01: *“Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto”*.

### **Criteri ascrittivi di responsabilità dell'ente.**

La responsabilità dell'ente è subordinata alla circostanza che il reato presupposto sia stato commesso **“a vantaggio o nell'interesse”** dell'ente da parte di una persona fisica in posizione apicale nell'amministrazione dell'ente stesso ovvero da soggetti in posizione subordinata rispetto a quelli.

**La responsabilità dell'ente sussiste dunque anche qualora il reato sia stato commesso nel suo interesse pur in assenza di vantaggio (Trib. Milano 20.12.2004); e poi nel caso di reato tentato, anche se in tale ipotesi le sanzioni pecuniarie ed interdittive applicabili nei confronti della persona giuridica sono ridotte da un terzo alla metà.**

In relazione all'interesse o vantaggio per l'ente, la giurisprudenza ha autorevolmente affermato che, nei delitti colposi – quale quello di lesioni colpose ai sensi dell'art. 590 c.p. – lo stesso non deve riferirsi all'evento del reato ma deve riguardare unicamente la condotta (Cass. SS.UU. 38343/2014). Il criterio di imputazione oggettiva è infatti integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa, collegato all'inosservanza, pur non sistematica, delle cautele per la prevenzione degli infortuni riguardanti un'area rilevante di rischio aziendale (tra le altre Cass. 22586/2024). Che il vantaggio per l'ente, pur apprezzabile, possa anche essere minimo, lo si ricava anche dal fatto che in tal caso non è esclusa la responsabilità, ma la sanzione applicabile deve essere diminuita ai sensi dell'art. 12 comma 1 lett. a) del medesimo D. Lgs 231/2001. Con sentenza 18410/2025 la Cassazione ha confermato la responsabilità di una Società per l'illecito amministrativo di cui all'art. 25-septies comma 3 del D. Lgs 231/2001 in ragione delle lesioni riportate da un suo dipendente che lo rendevano inabile al lavoro per un periodo di 60 giorni, affermando che la ripetuta violazione degli obblighi manutentivi di un impianto, in presenza di conclamati indici di deterioramento, e la mancata previsione di un programma specifico di tali interventi fonda la “colpa di organizzazione” rilevante ai fini della responsabilità “231” in caso di infortunio sul lavoro. In simili ipotesi, quindi, non è sufficiente addurre l'adozione di un modello organizzativo “certificato” e la nomina di un Organismo di Vigilanza, laddove tali scelte non risultino “efficacemente attuate”: l'ente si trova a rispondere per fatto proprio, per essere venuto meno al dovere di organizzazione funzionale alla prevenzione del rischio reato. In questa prospettiva, la colpa di organizzazione dell'ente finisce per assumere la stessa funzione che la colpa assume nel reato commesso dalla persona fisica, ovvero di elemento costitutivo del fatto tipico, integrato dalla violazione “colpevole” della regola cautelare. Nel caso specifico sopra richiamato, la mancanza di un programma di interventi, insieme con la mancata previsione di effettive procedure di controllo, è stata ritenuta dalla Corte di Cassazione indice di una

carezza organizzativa che si è riverberata, sul piano causale, sulle garanzie per la sicurezza dei lavoratori.

L'ente invece non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e ciò anche se per ipotesi abbia comportato un vantaggio per l'ente). *“Si tratta di una norma che si riferisce al caso in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente in quanto non risulta realizzato nell'interesse di questo, neppure in parte. In simili ipotesi la responsabilità dell'ente è esclusa proprio perché viene meno la possibilità di una qualsiasi rimproverabilità al soggetto collettivo, dal momento che si considera venuto meno lo stesso schema di immedesimazione organica: la persona fisica ha agito solo per sé stessa, senza impegnare l'ente. Alla medesima conclusione si giunge anche qualora la società riceva comunque un vantaggio dalla condotta illecita posta dalla persona fisica...”* (Cass. Penale n. 32627/2006).

Si ritiene, inoltre, utile precisare che la logica perseguita dal legislatore nel 2001 era preventiva e premiale: affidare alle imprese virtuose un ruolo attivo nella prevenzione dei fenomeni della criminalità del profitto, riconoscendo loro – a fronte dell'adozione del Modello Organizzativo – l'esimente da responsabilità. Il momento centrale e fondante dell'intero sistema è quindi la previsione di un sistema di compliance degli enti imperniato sulla adozione ante delictum di MOG idonei e adeguati a prevenire la commissione dei delitti presupposto e che possano escludere l'insorgere dell'illecito imputabile all'ente.

Con sent. 4210/2024 la Corte di Cassazione Penale ha statuito che le sanzioni previste dal D. Lgs 231/2001 sono erogabili soltanto in caso di “colpa di organizzazione” ovvero nel caso in cui sia presente un assetto organizzativo oggettivamente negligente nell'adozione delle misure necessarie a prevenire la commissione dei reati. Quindi **la responsabilità della persona giuridica dipende dalla cd. colpa di organizzazione e l'impresa risponde solo qualora non abbia adeguatamente provveduto a evitare l'evento, attraverso la propria organizzazione e struttura.**

In tema di definizione del contenuto dei Modelli Organizzativi, interessante la recente sentenza n. 1070/2024 Sez. II del Tribunale di Milano. Il Giudice di merito ha affermato che “il contenuto sicuramente più significativo del Modello 231 è rappresentato dai Protocolli di comportamento che integrano il secondo fondamentale contenuto del dovere di organizzazione che grava sugli enti, in quanto hanno come obiettivo strategico quello della “cautela”, cioè l'apprestamento di misure idonee a ridurre continuamente e ragionevolmente il rischio reato. Lo strumento per conseguire detto obiettivo è la predisposizione di un processo, di un sistema operativo che deve essere caratterizzato da cautele puntuali, concrete ed orientate sul rischio da contenere. Alla determinatezza si deve affiancare anche l'efficace attuazione nel senso che lo strumento di prevenzione non deve risolversi in un mero supporto cartaceo che sarebbe sicuramente poco efficace sul piano applicativo”. Una volta definita l'orditura dei protocolli – si legge nella sentenza – “il loro contenuto richiede: a) l'indicazione di un responsabile del processo a rischio reato, il cui compito principale è quello di assicurare che il sistema operativo sia adeguato ed

efficace rispetto al fine che intende perseguire; b) la regolamentazione del processo, ovvero l'individuazione dei soggetti che hanno il presidio di una specifica funzione, e ciò in osservanza del predetto principio di segregazione delle funzioni; c) la specificità e la dinamicità del protocollo, laddove il primo requisito evoca la sua aderenza sostanziale rispetto al rischio da contenere, mentre il secondo presupposto attiene alla capacità del modello di adeguarsi ai mutamenti organizzativi che avvengono nella compagine sociale; d) la garanzia di completezza dei flussi informativi, che rivestono un ruolo assolutamente centrale sul versante dell'effettività della cautela e, da ultimo, un efficace monitoraggio e controllo di linea, ovvero quelli esercitati dal personale e dal management esecutivo”.

### **Criteria di imputazione soggettiva**

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra”*.

Il D. Lgs 231/2001 contempla due forme di responsabilità, quella dei soggetti in posizione apicale e quella dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

A titolo meramente esemplificativo:

- rientrano nella definizione di soggetti che rivestono una posizione apicale: Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore unico, Amministratori delegati, Amministratori di S.r.l. cui sia affidata congiuntamente o disgiuntamente l'amministrazione, Amministratori di fatto, Amministratori occulti, soggetti delegati da soggetti apicali.

Con riferimento ai soli reati societari l'articolo 25-ter D. Lgs. 231 limita l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa agli Amministratori, ai Direttori Generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza;

- rientrano nella definizione di soggetti sottoposti all'altrui direzione: lavoratori subordinati, i lavoratori a progetto, i collaboratori esterni, i prestatori di attività in outsourcing.

### **Riflessi procedurali**

- **nel caso di reati commessi da soggetto in posizione apicale:** la responsabilità dell'ente è presunta. L'ente potrà escludere la propria responsabilità con inversione dell'onere della prova se è in grado di fornire la prova dell'idoneità del modello di prevenzione e della sua concreta adozione nell'ambito aziendale;

- **nel caso di reati commessi da soggetto sottoposto all'altrui direzione:** non si ha inversione dell'onere della prova e quindi il PM dovrà dimostrare che la società non ha adottato e attuato in modo efficace il Modello Organizzativo (quindi che il reato è stato reso possibile per il deficit organizzativo della persona giuridica).

L'ente risponde autonomamente del reato commesso dalla persona fisica non solo quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ma anche quando il reato

sia estinto per prescrizione, remissione di querela o comunque per causa diversa dall'amnistia.

Non si procede all'accertamento dell'illecito nei confronti dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità.

### **Vicende modificative dell'ente**

1 Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

2 Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione o l'ente incorporante risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

3 Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, fermo quanto previsto nel punto 4.

4 Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

5 Le sanzioni interdittive, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

6 Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso.

7 Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria.

L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.

8 Le disposizioni si applicano anche nel caso di conferimenti.

## 2. REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001: LE SANZIONI

L'apparato sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/01 è così articolato:

### Sanzioni amministrative

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

### La sanzione pecuniaria

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della **gravità** del fatto, del **grado della responsabilità dell'ente** nonché **dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti**. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria viene ridotta:

- a) quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale

revoca di quelli già concessi;

- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

### **Commissario giudiziale**

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati

della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

### **Sanzioni interdittive applicate in via definitiva**

Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio.

### **Riparazione delle conseguenze del reato**

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

### **Confisca**

Nei confronti dell'ente è 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. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma precedente, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### **Pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

### **Reiterazione**

Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

### **Pluralità di illeciti**

Quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

Nei casi previsti dal comma precedente, quando in relazione a uno o più degli illeciti ricorrono le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive, si applica quella prevista per l'illecito più grave.

### **Prescrizione**

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59.

Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

\* \* \*

## **3. L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE CONDIZIONE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

La norma prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri del Consiglio di Amministrazione o del Comitato Esecutivo, Direttori Generali, etc.).

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'Ente si presume qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al PM o alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

Il Decreto prevede peraltro che il Modello di Organizzazione e gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

**Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:**

- **individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati delle fattispecie previste dal Decreto;**
- **prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;**
- **individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;**

- **prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;**
- **introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.**

In particolare, secondo quanto emerge dall'ordinanza depositata il 9 novembre 2004 dal GIP del Tribunale di Milano (dott.ssa Secchi):

1. Il modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
2. Il modello deve prevedere che i componenti dell'Organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. Il modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabili;
4. Il modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità e ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio;
5. Il modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
6. Il modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli Amministratori, Direttori Generali e Compliance Officers che, per negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
7. Il modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. Emersione di precedenti violazioni);
8. Il modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili;
9. Il modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori delle società di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati; in particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'Organo di Vigilanza;
10. Il modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Con la sentenza del 21 gennaio 2016, nr. 2544, la Suprema Corte di Cassazione ha ribadito la responsabilità della società e dei suoi dirigenti per l'omessa adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In tale sentenza la Cassazione ha confermato le condanne inflitte agli imputati per la

violazione delle norme antinfortunistiche che la Corte definisce “frutto di una specifica politica aziendale, volta alla massimizzazione del profitto con un contenimento dei costi in materia di sicurezza, a scapito della tutela della vita e della salute dei lavoratori” ritenendo presenti tutti i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva per affermare la responsabilità della società ex D. Lgs. 231/01.

Sotto il profilo dei criteri di imputazione oggettiva la sentenza afferma che nei reati colposi di evento i requisiti dell’interesse e vantaggio previsti dall’art. 5 del D. Lgs. 231/01, devono essere riferiti alla condotta e non all’esito antiggiuridico, essendo sicuramente escluso che si possa parlare di interesse o di procurato vantaggio in tutti i casi in cui avvengano lesioni o la morte di un dipendente della società a causa della violazione delle norme antinfortunistiche.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 218 del 9 luglio 2014, ha affermato i seguenti principi:

L’Ente chiamato a rispondere ai sensi del D. Lgs. 231/01 non può qualificarsi come “coimputato” con l’autore del reato presupposto.

L’Ente chiamato a rispondere ai sensi del D. Lgs. 231/01 può essere citato nel medesimo procedimento come responsabile civile ex art. 83 c.p.p.

La Consulta ha evidenziato come “l’illecito ascrivibile all’ente costituisca una fattispecie complessa e non si identifichi con il reato commesso dalla persona fisica, il quale è solo uno degli elementi che formano l’illecito da cui deriva la responsabilità amministrativa, unitamente alla qualifica soggettiva della persona fisica, alle condizioni perché della sua condotta debba essere ritenuto responsabile l’ente e alla sussistenza dell’interesse o del vantaggio di questo. Ma se l’illecito di cui l’ente è chiamato a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 non coincide con il reato, l’ente e l’autore di questo non possono qualificarsi coimputati, essendo ad essi ascritti due illeciti strutturalmente diversi”.

La Corte di giustizia europea, con decisione del 12 luglio 2012 aveva in precedenza affermato che la norma italiana è compatibile con il Diritto Europeo in quanto nulla osta “a che, nel contesto di un regime di responsabilità delle persone giuridiche come quello in discussione nel procedimento principale, la vittima del reato non possa chiedere il risarcimento dei danni direttamente causati allo stesso, nell’ambito del processo penale, alla persona giuridica autrice di un illecito amministrativo da reato”.

Cass. pen., sez. VI, 6 dicembre 2018 (ud. 25 settembre 2018) n. 54640

“Deve al riguardo in via generale osservarsi che la responsabilità degli enti è configurata come derivante da fatto proprio degli stessi, dipendente da uno dei reati specificamente previsti nel catalogo normativo (Cass. Sez. U. n. 38343 del 24/4/2014, Espenhahn, rv. 261112; Cass. Sez. 6, n. 27735 del 18/2/2010, Scarafia, rv. 247666).

In particolare, danno luogo a responsabilità dell’ente ai sensi dell’art. 5 D. Lgs. 231 del 2001 i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, da chi riveste posizione apicale

di rappresentanza, amministrazione o direzione, anche di unità organizzativa dotata di autonomia, o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali. La responsabilità si fonda su una colpa di organizzazione, in senso normativo, correlata ai reati specificamente previsti (Cass. Sez. U. n. 38343 del 24/4/2014, Espenhahn, rv. 261113): con riguardo ai reati commessi da chi riveste posizione apicale la stessa trova espressione nell'art. 6, alla cui stregua l'ente, altrimenti responsabile, può opporre, secondo la scelta del legislatore delegato, la prova della preventiva adozione e attuazione di idonei modelli organizzativi, volti a prevenire reati della specie di quello verificatosi, dell'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri, della fraudolenta elusione dei modelli, della non ravvisabilità di un'omessa o insufficiente vigilanza. Con riguardo invece a reati commessi da soggetti non apicali, la colpa, avente comunque il significato di rinviare ad un sistema complessivo di regole, è espressa dall'art. 7, in forza del quale l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, inosservanza che è comunque da escludere in caso di preventiva adozione e attuazione di idonei modelli organizzativi. Il sistema nel suo complesso, come posto in luce anche dalla dottrina, si fonda dunque sulla concreta riconducibilità del fatto alla sfera di operatività e interesse dell'ente e ad un profilo di immedesimazione della responsabilità, la quale può essere esclusa solo nel caso di preventiva adozione di idonei modelli organizzativi, cui sia correlato un proficuo e mirato sistema di prevenzione. Nel caso di reato commesso da soggetto apicale la mancata adozione è di per sé bastevole al fine di suffragare la responsabilità dell'ente (sul punto Cass. Sez. 6, n. 36083 del 9/7/2009, Mussoni, 244256), in quanto viene a mancare in radice un sistema che sia in grado di costituire un oggettivo parametro di riferimento anche per chi è nella condizione di esprimere direttamente la volontà dell'ente. Nel caso di soggetto non apicale, la circostanza che l'adozione del modello organizzativo valga ad escludere ai sensi dell'art. 7 la responsabilità dell'ente implica che in tale ipotesi il legislatore abbia ritenuto non addebitabile all'ente un profilo di colpa di organizzazione, tale da rendere ravvisabile un'effettiva immedesimazione della responsabilità, dovendosi quindi considerare il reato come estraneo alla sfera di operatività e concreta interferenza dell'ente. In assenza di un modello organizzativo idoneo, la colpa di organizzazione risulta comunque sottesa ad un deficit di direzione o vigilanza - incentrata su un sistema di regole cautelari - che abbia in concreto propiziato il reato. Posto che i reati cui è connessa la responsabilità sono specificamente previsti e che ogni ente deve essere in grado di prevenirne la commissione, anche in rapporto alle rispettive sfere di rischio, occorre che l'assetto organizzativo risulti comunque in grado di assicurare un'azione preventiva, con la conseguenza che solo il concreto ed effettivo esercizio di un mirato potere di direzione e controllo può valere a scongiurare la responsabilità, in questo senso dovendosi intendere il riferimento contenuto nell'art. 7 all'inosservanza dei doveri di direzione e vigilanza, connaturati all'esigenza preventiva di cui si è detto. In tale prospettiva, nel caso di mancata adozione di modelli organizzativi, i presupposti della responsabilità dell'ente, a seconda che si tratti o meno di soggetto apicale, differiscono solo alla condizione che sia

concretamente attestato un assetto, ispirato da regole cautelari, destinato comunque ad assicurare quell'azione preventiva, in tal caso essendo necessario provare che il fatto sia stato propiziato dall'inosservanza nel caso concreto della necessaria azione di direzione o vigilanza. Qualora peraltro non risultino specificamente dedotti assetti incentrati sul concreto svolgimento di quell'azione, da qualificarsi nondimeno come necessaria, non può dirsi occorrente, al fine di attestare la responsabilità dell'ente, una prova specifica ulteriore, avente ad oggetto la dimostrazione di una regola cautelare rimasta inosservata. Quindi la mancata previsione di un assetto, connotato dall'attribuzione di mirati poteri e doveri e in grado di esercitare un'azione preventiva, non può tradursi in una condizione di privilegio sotto il profilo probatorio, ma implica che gli obblighi di direzione e vigilanza siano rimasti inosservati, essendo da ciò derivata la commissione del reato da parte del soggetto non apicale. (...)"

Ed invero, anche con riguardo alla responsabilità degli enti, il parametro di valutazione ai fini della verifica della correlazione tra contestazione e sentenza non può che essere quello del rispetto del diritto di difesa, che deve essere garantito sia sotto il profilo dell'analisi critica sia sotto quello della facoltà di prova.

#### 4 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

EDIL LECA S.r.l., al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, anche a tutela dell'immagine dei propri soci, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'adozione e attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto nonché possa migliorare la gestione dell'impresa, costituendo il modello il fondamento di un sistema integrato di monitoraggio dell'attività di impresa.

#### Fasi della costruzione del modello

Il processo di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo si è articolato principalmente nelle seguenti fasi:

##### 1

- **Acquisizione ed analisi documentale** (a titolo esemplificativo, atto costitutivo, statuto, legale rappresentanza, deleghe organiche di potere, procure speciali, deliberazioni societarie riguardanti la legale rappresentanza della società, organi di controllo, organigramma societario, organigramma aziendale, organi di controllo aziendali);

- **Analisi conoscitiva preliminare della Società** (a titolo esemplificativo: qualificazione giuridica della società, soci della società, oggetto sociale ed attività svolta, sistema di amministrazione in atto, sede dell'attività, eventuali sedi secondarie/unità locali);
- **Analisi dei processi delle attività della Società;**
- **Analisi atti relativi alla gestione degli adempimenti in materia di tutela ambientale;**
- **Analisi struttura dedicata alla sicurezza dei dati (privacy);**
- **Analisi struttura del sistema di gestione relativo alla sicurezza del lavoro.**

## 2

- **Acquisizione interviste o colloqui con i soggetti apicali con particolare riferimento alla formazione delle volontà decisionali così come previsto dall'articolo 6 co. 2 lett. b) e c).** Al riguardo si ritiene che le informazioni fornite e le situazioni emerse nel corso di tali colloqui siano veritiere e coerenti, non affette da vizi preconcetti o preordinati a danno della Società.

## 3

- **identificazione delle attività sensibili e definizione del livello di rischio.**

Ai sensi dell'art. 6 comma 2, lett. b) D. Lgs. 231/2001 tale fase consiste in un'analisi dell'attività d'impresa volta ad individuare le aree a rischio reato cui segue l'individuazione delle possibili modalità di gestione, la determinazione delle probabilità e la valutazione dell'impatto del reato medesimo.

## 4

- **progettazione del sistema di controllo**

Tale fase si concretizza nella preventiva valutazione del sistema di controllo interno cui segue la fase di adeguamento ed integrazione, attraverso l'adozione di appositi protocolli, atti a garantire un'efficace azione preventiva.

\*\*\*\*\*

### Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico da tener presente nella costruzione di qualunque Modello organizzativo, gestionale e di controllo è quello di "rischio accettabile".

Anche ai fini dell'applicazione delle norme del D. Lgs. 231/2001 assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da

non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

### Funzione del modello

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001; pertanto, ai fini di una corretta costruzione dello stesso, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite ai Modelli le seguenti funzioni primarie:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- dotare la Società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

L'architettura di un simile Modello deve pertanto prevedere:

- le regole di comportamento cui uniformarsi, tra cui il rispetto del principio della separazione delle funzioni e la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'individuazione (c.d. mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine le attività nel cui ambito si ritiene insistano maggiori possibilità di commissione dei reati;

Costituiscono esempi di "attività sensibili":

- negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con soggetti sia privati che pubblici mediante procedure negoziate (trattative private o affidamenti diretti), o procedure ad evidenza pubblica (gare d'appalto);
- gestione di rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni,

licenze o concessioni necessarie all'esercizio dell'impresa;

- acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, garanzie o assicurazioni da soggetti pubblici;
- gestione di rapporti con soggetti pubblici per aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) o la tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003, Regolamento U.E. 679/2016, D. Lgs. 101/2018);
- la gestione dell'attività di smaltimento dei rifiuti;
- rapporti con soggetti pubblici relativi all'acquisizione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
- gestione dei rapporti con enti previdenziali o con l'amministrazione finanziaria;
- tenuta della contabilità e formazione del bilancio;
- predisposizione di prospetti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, etc.);
- l'individuazione di un organismo responsabile del controllo interno cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;
- individuazione di risorse aziendali, di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e/o ragionevolmente ottenibili, da affiancare all'Organismo di Vigilanza in ordine allo svolgimento delle attività a questo assegnate;
- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

## **5 MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO di EDIL LECA S.r.l.**

### **OGGETTO SOCIALE**

La Società ha per oggetto la produzione e il commercio di manufatti e prefabbricati in calcestruzzo, anche calcolati, in cemento anche armato, nonché' la produzione, la posa in opera ed il commercio di qualsiasi altro materiale edile.

La società, in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale, per il raggiungimento dell'oggetto sociale potrà effettuare tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie, con esclusione di quelle disciplinate dal D. Lgs. 451/96 e dal D. Lgs. 58/98, nonché' concedere garanzie reali e/o personali, cauzioni e garanzie in genere, anche per debiti di terzi, esclusivamente nell'interesse delle società controllate, partecipate o finanziate.

EDIL LECA S.r.l. svolge la propria attività nella sede legale a Valvasone Arzene (PN) Via Pontebbana 5 – CAP 33098.

Vi è poi:

- l'Unità Locale n. PN/1 utilizzata per la fabbricazione di prodotti in calcestruzzo per l'edilizia sita a Valvasone Arzene (PN) Via Fornasini 20/A - CAP 33098.

## ORGANO AMMINISTRATIVO E POTERI

Presidente Consiglio Amministrazione  
ZANON GRAZIELLA (Rappresentante dell'impresa)

Amministratrice Delegata  
FURLAN ORIETTA (Rappresentante dell'impresa)

L'Amministratore Unico ovvero il Consiglio di Amministrazione sono investiti di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione - ivi compresi quelli di consentire iscrizioni, surroghe, postergazioni e cancellazioni di ipoteche e privilegi, sia totali che parziali, nonché di fare e cancellare trascrizioni ed annotamenti di qualsiasi specie, anche indipendentemente dal pagamento dei crediti ai quali dette iscrizioni, trascrizioni ed annotamenti si riferiscono - escluso soltanto quanto la legge riserva all'esclusiva competenza dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, in conformità a quanto previsto per le società per azioni dall'articolo 2381 del Codice civile, tutti o parte dei propri poteri ad un comitato esecutivo ovvero ad uno o più consiglieri, determinando i limiti della delega.

L'Amministratore Unico ed il Consiglio di Amministrazione possono inoltre conferire a direttori o dirigenti e terzi, i poteri per lo svolgimento di singoli affari o determinate categorie di affari.

L'organo amministrativo può inoltre delegare a terzi l'adempimento - anche in via del tutto esclusiva - di determinati, specifici obblighi di natura pubblicistica, con la correlativa attribuzione di poteri-doveri, attraverso il rilascio di apposite procure che prevedano - nell'ambito della normativa in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, di tutela dell'ambiente ed in particolare degli scarichi civili e industriali, idrici ed atmosferici, di sicurezza dei serbatoi contenenti liquidi e gas in pressione, di depositi di oli minerali, di impianti di sollevamento (ascensori e montacarichi) e di prevenzione degli incendi - il conferimento di specifici incarichi.

La rappresentanza della Società e la firma sociale spettano all'Amministratore Unico, ove nominato, o al Presidente del Consiglio di Amministrazione e in caso di assenza od impedimento al Vicepresidente, la cui firma fa piena prova nei confronti dei terzi dell'assenza o dell'impedimento del Presidente.

Ai Consiglieri Delegati, ove nominati, spetta la rappresentanza della Società nei limiti della delega loro conferita.

Per quanto concerne i poteri attribuiti al Presidente del CdA ZANON GRAZIELLA, alla

stessa sono stati conferiti (con verbale del cda del 27/10/2020) la firma e la legale rappresentanza della Società, nonché tutti i poteri per l'ordinaria amministrazione che a titolo esemplificativo e non tassativo qui vengono indicati:

1. Assumere, trasferire e licenziare impiegati, intermedi e operai, esclusi i Dirigenti, nella piena osservanza della normativa vigente specificando mansioni, qualifiche e trattamento economico; emettere provvedimenti disciplinari; curare nei confronti degli enti assicurativi e previdenziali tutti gli adempimenti connessi con la gestione del personale dipendente di ogni grado; analogamente provvedere con gli uffici del lavoro.
2. Affidare al responsabile della contabilità l'incarico di versare nei conti bancari accessi a nome della società, somme e titoli di credito apponendo in questi ultimi la firma per girata o quietanza, in caso di assenza o impedimento.
3. Conferire mandati ed incarichi di consulenza, studio e progettazione di massima ed esecutiva in relazione alla attività sociale, per importi non superiori ad euro 50.000 per ogni incarico.
4. Stipulare contratti relativi all'acquisizione di disegni, brevetti, licenze ed altre opere dell'ingegno suscettibili di sfruttamento tecnico nel campo dell'attività sociale, per importi non superiori ad euro 40.000.
5. Rappresentare legalmente la società davanti agli organi dell'amministrazione centrale e periferica dello stato, dell'ente regione ed altri enti locali; delle autorità doganali e valutarie ed altri enti autonomi; rappresentare la società in tutti i rapporti di lavoro e previdenza con Organismi sindacali, nonché enti previdenziali ed assistenziali.
6. Effettuare acquisti e vendite di materie prime, merci, materiali ausiliari e di consumo, mobili, arredi e quant'altro necessario per la normale gestione aziendale, nei limiti di euro 200.000 per ogni operazione. Ogni altra operazione di importo superiore ad euro 200.000 sarà decisa dal Consiglio di Amministrazione.
7. Effettuare acquisti e vendite di macchinari, impianti ed attrezzature, anche con il sistema del leasing, nei limiti di euro 200.000 per ogni operazione. Ogni altro investimento o disinvestimento che comporti un importo superiore ad Euro 200.000 sarà deciso dal Consiglio di Amministrazione.
8. Ai fini della collocazione dei prodotti aziendali, effettuare le vendite di merci e prodotti finiti, stipulare contratti relativi a prestazione di servizi, forniture, somministrazione ed appalti di qualsiasi specie sia da privati che da pubbliche amministrazioni, senza limiti di importo.
9. Nominare e revocare agenti, commissionari e rappresentanti fissandone attribuzioni e compensi; dare e ricevere mandati di commissione; stipulare contratti di assicurazione.
10. Compiere ogni e qualsiasi operazione bancaria anche allo scoperto - nei limiti dei fidi preventivamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione - come, ad esempio,

aprire ed estinguere conti correnti, effettuare depositi e prelievi, firmare i relativi assegni, girare, incassare e quietanzare effetti bancari, fedi di deposito, assegni ed effetti di commercio in genere; chiedere aperture di credito nei casi e nei limiti preventivamente deliberati dal Consiglio di Amministrazione, emettere ed accettare tratte ed altri documenti di credito relativi ad operazioni commerciali; girare anche allo scoperto effetti bancari, incassarli e quietanzarli; trarre assegni di conto corrente, firmare e girare cambiali ed altri titoli di credito e disposizioni bancarie, firmare benestare all'importazione e all'esportazione.

11. Esigere i crediti e qualunque somma dovuta alla società, girare e riscuotere mandati ed assegni e vaglia di qualsiasi specie, compresi quelli di qualsiasi amministrazione pubblica e privata, dare e ritirare depositi di somme, valori ed interessi presso qualsiasi cassa pubblica o privata compresa la cassa depositi e prestiti, rilasciando le relative quietanze, scarichi e liberazioni, con esonero delle amministrazioni da ogni responsabilità.

12. Prestare depositi cauzionali a garanzia, nei limiti di euro 100.000, sia con mezzi sociali che per mezzo di istituti bancari e assicurativi, per la partecipazione a gare, l'esecuzione di contratti, il compimento di operazioni doganali e daziarie, con piena facoltà di impegnare la società presso gli istituti garanti nonché verso gli enti che indicano le gare.

Per depositi superiori ad euro 100.000 sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

13. Riscuotere vaglia postali, telegrafici, ritirare lettere e plichi anche raccomandati ed assicurati, esigere assegni postali e ferroviari, provvedere anche a mezzo di incaricati alla spedizione, svincolo e ritiro di merci, prodotti, materiali ed impianti; promuovere, presenziare e sottoscrivere anche a mezzo di mandatari, verbali di ammanco ed avaria, rappresentare la società, anche a mezzo di mandatari, in tutte le operazioni presso le ferrovie dello stato e qualunque altra amministrazione, impresa, società ed agenzia di trasporto, presso le poste, i telegrafi ed i telefoni, effettuare ogni operazione a mezzo dei conti correnti postali.

14. Firmare istanze, ricorsi, reclami per qualsiasi oggetto; rappresentare la società in tutte le operazioni presso gli uffici imposte e tasse, nonché presso i diversi gradi delle commissioni tributarie.

15. Acquistare, vendere e permutare autoveicoli di ogni specie e compiere qualsiasi operazione presso pubblici registri automobilistici.

16. Esercitare azioni in sede giudiziaria ed amministrativa in qualunque grado e specie di giurisdizione e quindi anche in sede di cassazione e revocazione, resistere a quelle promosse da terzi, proporre querele, denunce e revocarle, transigere e compromettere in arbitri siano essi anche amichevoli compositori, nominare avvocati, procuratori "ad lites" e periti, revocarli e sostituirli.

17. Stipulare contratti di locazione di durata non superiore all'anno.

18. Procedere all'assunzione di affidamenti bancari (quali finanziamento ferie e 13'

mensilità), finanziamenti in valuta a breve, ecc., sino al limite massimo di euro 250.000 per ogni operazione e per ogni istituto.

Quanto all'Amministratrice FURLAN ORIETTA, con Verbale del cda del 11/01/2021 la stessa è stata nominata Amministratrice Delegata della Società con delega all'area di vendita dei prodotti aziendali e con attribuzione dei connessi poteri per l'ordinaria amministrazione che a titolo esemplificativo e non esaustivo qui vengono indicati:

1. Ai fini della collocazione dei prodotti aziendali, effettuare le vendite di merci e prodotti finiti, stipulare contratti relativi a prestazione di servizi, forniture, somministrazione ed appalti di qualsiasi specie sia da privati che da pubbliche amministrazioni, senza limiti di importo.
2. Nominare e revocare agenti, commissionari e rappresentanti fissandone attribuzioni e compensi; dare e ricevere mandati di commissione; stipulare contratti di assicurazione.
3. Esigere i crediti e qualunque somma dovuta alla società, girare e riscuotere mandati ed assegni e vaglia di qualsiasi specie, compresi quelli di qualsiasi amministrazione pubblica e privata, dare e ritirare depositi di somme, valori ed interessi presso qualsiasi cassa pubblica o privata compresa la cassa depositi e prestiti, rilasciando le relative quietanze, scarichi e liberazioni, con esonero delle amministrazioni da ogni responsabilità.
4. Riscuotere vaglia postali, telegrafici, ritirare lettere e plichi anche raccomandati ed assicurati, esigere assegni postali e ferroviari, provvedere anche a mezzo di incaricati alla spedizione, svincolo e ritiro di merci, prodotti, materiali ed impianti; promuovere, presenziare e sottoscrivere anche a mezzo di mandatari, verbali di ammanco ed avaria, rappresentare la società, anche a mezzo di mandatari, in tutte le operazioni presso le ferrovie dello stato e qualunque altra amministrazione, impresa, società ed agenzia di trasporto, presso le poste, i telegrafi ed i telefoni, effettuare ogni operazione a mezzo dei conti correnti postali.

Si conferisce altresì all'amministratore delegato Furlan Orietta, i seguenti poteri da esercitarsi in caso di assenza o di impedimento della Presidente, con l'intesa che la firma della signora Orietta Furlan farà piena prova di fronte ai terzi ed in giudizio:

1. Rappresentare legalmente la Società davanti agli organi dell'amministrazione centrale e periferica dello stato, dell'ente regione ed altri enti locali; delle autorità doganali e valutarie ed altri enti autonomi; rappresentare la Società in tutti i rapporti di lavoro e previdenza con organismi sindacali, nonché enti previdenziali ed assistenziali.
2. Firmare istanze, ricorsi, reclami per qualsiasi oggetto; rappresentare la Società in tutte le operazioni presso gli uffici imposte e tasse, nonché presso i diversi gradi delle commissioni tributarie.
3. Esercitare azioni in sede giudiziaria ed amministrativa in qualunque grado e specie di giurisdizione e quindi anche in sede di cassazione e revocazione, resistere a quelle

promosse da terzi, proporre querele, denunce e revocarle, transigere e compromettere in arbitri siano essi anche amichevoli compositori, nominare avvocati, procuratori "ad lites" e periti, revocarli e sostituirli.

### ORGANO DI CONTROLLO

Secondo la previsione degli artt. 2409-bis c.c., la revisione legale dei conti della Società è esercitata dal dott. Marco Della Putta.

Il Revisore Legale verifica periodicamente nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e i bilanci dell'Azienda vigilando sull'accuratezza e sull'assenza di incongruenze o possibili frodi. Nel caso di nomina di un organo di controllo, anche monocratico, si applicano le disposizioni sul collegio sindacale previste per le società per azioni.

### SOCI

Il capitale sociale di EDIL LECA S.r.l. (deliberato, sottoscritto e versato) di € 1.050.000,00 è così ripartito tra i soci:

- ZANON GRAZIELLA (proprietaria del 50% del capitale sociale: euro 525.000,00)
- FURLAN ORIETTA (proprietaria del 50% del capitale sociale: euro 525.000,00)

La relativa annotazione è stata riportata nel Registro delle Imprese con protocollo UD-2022-74320.

### ORGANIGRAMMA AZIENDALE

OMISSIS

### CERTIFICAZIONI

EDIL LECA S.r.l. dispone delle seguenti certificazioni:

- dal 27 giugno 1996 la Società è in possesso della **Certificazione secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di Gestione per la Qualità** per il settore:

16 – Calce, Gesso, Calcestruzzo, Cemento e Prodotti Affini

- **Certificazione di Prodotti/Servizi (PRE)** – Verifica il contenuto di materiale riciclato e/o recuperato e/o sottoprodotto presente nei prodotti in conformità allo schema CP DOC 262; tale certificazione consente alle aziende di dimostrare il rispetto dei Criteri Ambientali Minimi richiesti per i prodotti destinati alla P.A.

Si evidenzia che Edil Leca è stata la prima azienda in Italia a apporre la Marcatura CE sulla produzione di manufatti in cemento armato.

Il 02.07.2005 l'Azienda ha ottenuto la Marcatura CE sugli elementi prefabbricati in calcestruzzo secondo le norme europee EN 771 – EN 15258 – EN 14992 – EN 14388 con il Sistema Attestazione 2+ con i complimenti dagli Organismi Notificati "Austrian Standards Plus" e "ICMQ".

Inoltre, dal 1° luglio 2013, con il nuovo regolamento sui prodotti da costruzione 305/2011 (denominato CPR) che annulla e sostituisce la precedente direttiva CPD (89/106/CE), ogni prodotto da costruzione e quindi anche gli elementi per le murature, i muri di sostegno prefabbricati per i silos orizzontali e le vasche a tenuta stagna, le barriere acustiche e, in generale, tutti i prodotti di Edil Leca S.r.l. devono essere accompagnati da una "Dichiarazione di prestazione" (DoP) in forma cartacea o elettronica, rilasciata dal fabbricante.

L'adozione del Modello di organizzazione e gestione conforme al D. Lgs. 231/2001 si connota come un ulteriore scatto di crescita organizzativa che la direzione aziendale intende imprimere a tutta la struttura.

## OMISSIS

## WHISTLEBLOWING

La complessiva disciplina in materia di Whistleblowing mira ad assicurare un'adeguata tutela della persona che segnala condotte illecite avvenute nel luogo di lavoro. Nata in un primo momento solo per il lavoro pubblico, con la legge 179/2017 sono state introdotte nell'ordinamento anche specifiche misure a tutela dei whistleblower nel settore privato. A tale epoca risalgono alcuni tratti caratterizzanti della disciplina in termini di tutela e protezione del segnalante, quali la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive, la qualificazione della segnalazione effettuata dal whistleblower come "giusta causa" di rivelazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

Si deve sempre alla legge 179/2017 l'inserimento nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 del comma 2-bis, prevedendo che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati, quale misura idonea ad esimere l'ente dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, debba prevedere "uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite

rilevanti ai sensi del decreto in esame 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 devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione”.

Da ultimo il D. Lgs. 24/2023 ha riordinato la disciplina estendendone ulteriormente l'applicazione nel settore privato.

EDIL LECA S.r.l. si è conformata alle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing (da ultimo al D. Lgs. 24/2023) e agli indirizzi forniti dall'ANAC, predisponendo il Regolamento allegato che disciplina le modalità di segnalazione di illeciti e che fa parte integrante del “Modello di organizzazione e gestione” adottato dall'Azienda ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

\* \* \*

## SINTESI DELL'ANALISI “AS IS” DEI RISCHI REATO E CONTESTUALE IDENTIFICAZIONE DELLE AZIONI CORRETTIVE

### OMISSIS

#### Valutazione dei rischi legati alla commissione dei reati e della loro significatività

La significatività dei rischi connessi alla commissione dei potenziali reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 da parte degli Operatori aziendali viene valutata scrupolosamente e ciò in funzione della già segnalata volontà di integrazione di tutti i processi di analisi, valutazione dei rischi e misure di miglioramento.

Si precisa che, data la natura del rischio, ogni situazione di *non compliance* rispetto al D. Lgs. 231/2001 è interpretata esclusivamente come rischio, senza che ciò generi alcun tipo di opportunità positiva.

Per giungere alla valutazione ci si muove dal massimo impatto che il rischio considerato può avere su ciascun processo aziendale, compreso tra insignificante (1) e catastrofico (5), passando per minore (2), moderato (3) e maggiore (4).

TYPE	LEVEL	IMPACT
THREAT	5	CATASTROPHIC
THREAT	4	MAJOR
THREAT	3	MODERATE
THREAT	2	MINOR
THREAT	1	INSIGNIFICANT
THREAT	0	NOT APPLICABLE

Nella valutazione dell’impatto economico il principio inderogabile prevede di prendere a base del calcolo il numero massimo di quote previsto per ogni violazione moltiplicato per il valore unitario della quota, senza considerare la possibilità prevista dalla Legge di fluttuazione del range tra il minimo ed il massimo delle quote perviste per ogni ipotesi di reato considerata.

Altro elemento di valutazione che concorre all’esito finale è rappresentato dalla probabilità di accadimento, compresa tra rara (1) e pressoché certa (5), passando per poco probabile (2), possibile (3) e probabile (4)

L’esito finale della valutazione dei rischi è costituito dal risultato di un algoritmo che combina le fattispecie precedenti ed è espresso da un valore numerico, compreso tra 1 e 4, variando da basso (1) ad estremo (4), passando per moderato (2) e alto (3), ai quali è graficamente associato un rispettivo specifico colore-spia.

TYPE	LEVEL	IMPACT
THREAT	4	EXTREME
THREAT	3	HIGH
THREAT	2	MODERATE
THREAT	1	LOW

La matrice del rischio risulta così conformata, con la precisazione, che qui doverosamente si ripete, che la natura del “rischio 231” non è foriera di correlativa opportunità.

PROBABILITY	RISK MATRIX		IMPACT										RISK MATRIX		PROBABILITY
			OPPORTUNITY					THREAT							
			TRANSFORMATIVE	MAJOR	MODERATE	MINOR	INSIGNIFICANT	INSIGNIFICANT	MINOR	MODERATE	MAJOR	CATASTROPHIC			
			-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5			
	ALMOST CERTAIN	5	-4	-4	-4	-3	-2	-1	2	3	4	4	4	5	ALMOST CERTAIN
	LIKELY	4	-4	-4	-3	-2	-2	-1	2	2	3	4	4	4	LIKELY
	POSSIBLE	3	-4	-3	-2	-2	-1	-1	1	2	2	3	4	3	POSSIBLE
	UNLIKELY	2	-4	-3	-2	-1	-1	-1	1	1	2	3	4	2	UNLIKELY
	RARE	1	-3	-2	-1	-1	-1	-1	1	1	1	2	3	1	RARE

## Determinazione della significatività e conseguenti azioni

La significatività dei rischi, oltre la quale la Società ritiene necessario dover regolamentare le attività in modo documentato e predisporre, pianificare e attuare i dovuti controlli preventivi, si colloca al superamento della soglia di punteggio pari a 2, al di sotto della quale si ritiene che le attuali modalità con cui vengono svolte le attività dai relativi soggetti identificati siano tali da NON dover stabilire regole e/o modalità comportamentali specifiche e controlli oltre quelli già in essere.

Significatività del rischio e classificazione relativa attività	Azioni conseguenti
<p>Rischio IRRILEVANTE</p> <p>Attività non significativa <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D. Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Non sono necessari interventi correttivi relativi alla situazione specifica, salvo la normale programmazione volta ad un costante miglioramento delle condizioni di base.</p> <p><u>Misure da adottare:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. adeguata informazione / formazione laddove richiesta</li> <li>2. previsione possibili interventi di miglioramento</li> <li>3. applicazione normali misure gestionali</li> <li>4. controlli</li> </ol> <p><i>Interventi programmabili a lungo termine</i></p>
<p>Rischio BASSO</p> <p>Attività secondaria <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D. Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Instaurare un sistema di verifica che consenta di mantenere nel tempo le condizioni di sicurezza preventivate.</p> <p><u>Misure da adottare:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. adeguata informazione specifica / eventuale formazione per rischi specifici / addestramento</li> <li>2. previsione di eventuali procedure e istruzioni</li> <li>3. controlli pianificati periodici e relative registrazioni</li> <li>4. previsione e programmazione possibili interventi di miglioramento</li> </ol> <p><i>Interventi programmabili a medio termine</i></p>

Significatività del rischio e classificazione relativa attività	Azioni conseguenti
<p>Rischio MODERATO</p> <p>Attività sensibile <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D. Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Predisporre gli strumenti necessari a minimizzare il rischio ed a verificare l'efficacia delle azioni preventivate.</p> <p><u>Misure da adottare:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. adeguata informazione specifica e/o formazione per rischi specifici / addestramento al personale interessato, da effettuarsi prima dell'avvio alla mansione</li> <li>2. previsione di adeguate procedure, istruzioni e/o protocolli operativi</li> <li>3. controlli pianificati periodici effettuati con metodicità e relative registrazioni</li> <li>4. modifiche e correzioni tecniche e/o procedurali da attuarsi al più presto</li> <li>5. eventuale riorganizzazione delle risorse</li> <li>6. programmazione interventi di miglioramento</li> </ol> <p><i>Interventi a breve termine</i></p>

Significatività del rischio e classificazione relativa attività	Azioni conseguenti
<p>Rischio ALTO</p> <p>Attività sensibile <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D. Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Intervenire con urgenza sulla fonte di rischio provvedendo a sospendere le attività così condotte per eliminare le anomalie sino al raggiungimento di livelli di rischio più consoni.</p> <p><u>Misure da adottare:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. adeguata specifica formazione / addestramento al personale interessato, da effettuarsi prima dell'avvio alla mansione per sua idonea qualifica</li> <li>2. previsione e applicazione costante di adeguate procedure, istruzioni e/o protocolli operativi</li> <li>3. controlli pianificati periodici effettuati costantemente e relative registrazioni</li> <li>4. correzioni tecniche e/o procedurali e/o organizzative da attuarsi urgentemente</li> <li>5. riorganizzazione delle risorse</li> <li>6. programmazione interventi di miglioramento</li> </ol> <p><i>Interventi urgenti</i></p>
<p>Rischio ESTREMO</p> <p>Attività sensibile <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D. Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Come al punto precedente, ma con carattere di immediatezza ed improcrastinabilità.</p> <p><i>Interventi immediati</i></p>

## PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

Sulla base delle informazioni ed acquisizioni documentali, delle interviste, dell'analisi dell'attività svolta e dell'individuazione delle aree a rischio, sono stati codificati dei protocolli scritti, raccolti in appositi documenti conservati presso la Società e portati a conoscenza dei destinatari attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione.

Tali protocolli integrati con le conseguenti istruzioni operative e con i controlli interni della Società, con gli organigrammi già esistenti e con le procedure di cui alle certificazioni

allegate, devono garantire la finalità di descrivere e prescrivere modalità di comportamento corretto per prevenire i rischi reato presupposto nello svolgimento delle attività aziendali, introducendo le misure ritenute più idonee per la prevenzione dei reati. A titolo esemplificativo:

- principio della contrapposizione degli interessi e della separazione delle funzioni, escludendo in particolare che l'intero processo operativo sia interamente affidato ad un unico centro decisionale o che il controllo dello stesso sia sprovvisto della possibilità di attingere ogni elemento informativo necessario;
- garantire una modalità ottimale di gestione delle risorse finanziarie aziendali nel rispetto della normativa vigente e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata e successivamente registrata e documentata;
- garantire la tracciabilità e la documentabilità delle operazioni di controllo e monitoraggio dei processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.
- individuazione di un responsabile interno competente per la gestione di ciascun processo.

Tali procedure prevedono in particolare uno specifico flusso di informazioni dalle funzioni e da ogni responsabile di processo verso tutti i soggetti interessati e viceversa, con l'adozione della modalità di report specifici da comunicare ai soggetti responsabili per l'assunzione dei relativi provvedimenti, nonché la raccolta di tutta la documentazione informativa per dimostrare quanto svolto.

## **SISTEMA DISCIPLINARE**

### **- Principi generali**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte nello stesso.

Il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

### **- Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti contrari alle regole comportamentali contenute nel presente Modello risultano qualificabili quali illeciti disciplinari.

Ai dipendenti della Società risultano pertanto applicabili le sanzioni definite dalla normativa vigente del settore di riferimento.

### **- Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione o di adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, risultano applicabili ai dirigenti le misure disciplinari conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

### **- Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di un Amministratore della Società sarà cura dell'Organismo di Vigilanza informare l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore Legale ai fini dell'attuazione degli opportuni provvedimenti.

### **- Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner**

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di collaboratori esterni o Partner sarà sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

## **APPROVAZIONE DEL MODELLO**

Il presente Modello di Gestione e Controllo (MOG ex D. Lgs 231/2001), viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di EDIL LECA S.r.l. alla data del relativo verbale di C.d.A. ed aggiornato sulla base dell'evoluzione della legislazione e delle esigenze emerse nel primo periodo di gestione del Modello in relazione alle attività a rischio ad essa riconducibili.

Contestualmente all'adozione del Modello la Società provvede alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

Viene altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di modifiche ed integrazioni sostanziali del Modello.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto che regola le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità, è istituito presso EDIL LECA S.r.l. un Organismo di Vigilanza, al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza rispetto all'applicazione e all'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, che ha come principali referenti il Consiglio di Amministrazione, i singoli amministratori e l'RSPP, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- non deve coincidere con funzioni aziendali che svolgono attività operative;
- deve possedere adeguata professionalità;
- deve collocarsi ad un livello gerarchico elevato;
- non deve avere conflitti di interessi/parentela con i vertici aziendali.

## **Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di Amministratori, rappresentanti, dipendenti, partners, etc.;
- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sottoporre al CdA la necessità di aggiornare il Modello, in relazione a mutamenti aziendali o normativi.

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente elencati:

- fissare i criteri dell'informativa a proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante monitoraggio delle c.d. "aree di attività sensibili";
- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale attivando, di concerto col management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello;
- determinare, raccogliere, elaborare e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con i Responsabili delle funzioni aziendali gli strumenti per l'attuazione del Modello (es. clausole standard per fornitori, criteri per la formazione del personale, etc.) e verificarne di continuo l'adeguatezza;
- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello;
- inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni o promuovere attività formativa in caso si riscontrino violazioni.

Per quanto concerne l'ambito di competenza dell'Organismo di Vigilanza a seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 30 del TUS (D. Lgs 81/2008), quest'ultimo deve:

- avere accesso al Documento di valutazione dei rischi;
- verificare e controllare i protocolli per la prevenzione dei reati colposi concernenti la sicurezza del lavoro;
- tenere contatti e scambiare informazioni con il Datore di Lavoro, il Responsabile del servizio prevenzione e protezione, eventuali Dirigenti, i Preposti per la valutazione del livello di informazione e per i programmi di formazione continua;
- ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- avvalersi delle risorse aziendali interne previste dalla normativa di settore.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ad ogni documento, atto, carteggio aziendale (cartaceo e/o informatico).

L'Organismo di Vigilanza assolve agli obblighi di reporting secondo una duplice modalità:

- su base continuativa per quanto attiene i vertici societari;
- su base periodica per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi di convocare autonomamente l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, ogni anno, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso la Società.

#### **– Durata in Carica e Cessazione**

La durata in carica dell'OdV è prevista in TRE esercizi, salvo che si verifichi una causa di cessazione anticipata.

La cessazione per scadenza del termine ha effetto immediato e non si applica l'istituto della prorogatio.

#### **– Revoca e decadenza**

La revoca dell'Organismo e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

La decadenza dalla funzione di componente dell'OdV si configura nel caso in cui un membro perda il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

In particolare, costituiscono cause di decadenza:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'OdV;
- il venir meno dei requisiti professionali richiesti;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di condanna di primo grado della Società, ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6 c 1, lett. d) del decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva a carico dei componenti dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La decadenza è dichiarata dal Consiglio di Amministrazione entro trenta giorni dalla conoscenza della causa di decadenza.

#### **– Rinuncia**

Ciascun componente dell'OdV è libero di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico.

La rinuncia deve essere redatta in forma scritta, deve essere motivata ed essere presentata con un congruo preavviso in modo da non arrecare danno alla Società.

La comunicazione deve essere indirizzata, con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione, al Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a sostituire il membro dimissionario.

### **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

## Principi Generali

La gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV deve:

- a) assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
  - b) esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello. Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, inclusi:
    - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna ed il Modello;
    - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
    - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali.
- **Sistema delle deleghe**

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi i documenti aggiornati afferenti al sistema di deleghe in vigore.