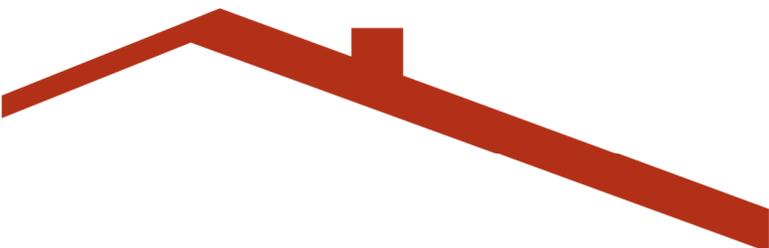


PARTE GENERALE



1. Premessa: il Decreto Legislativo 231/2001 e le norme di riferimento

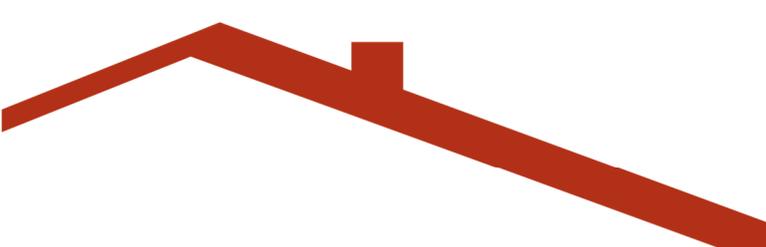
In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito: “D. Lgs 231/2001” o anche “Decreto”) il quale ha introdotto la disciplina della responsabilità delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito: “le Società” e/o, “la Società”) per i reati tipizzati nel medesimo, commessi - a loro interesse o vantaggio - da coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società (cosiddetti “apicali” quali, a titolo esemplificativo, amministratori, procuratori, direttori generali) ma anche da coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei primi (ad esempio: dipendenti, collaboratori, consulenti, etc.).

Il D. Lgs 231/2001, in attuazione della delega conferita con la legge n. 300 del 2000, infatti, si è inserito nell’ambito dell’ampio disegno di lotta alla corruzione internazionale che ha imposto agli Stati membri dell’Unione Europea, e pertanto anche all’Italia, l’assunzione di mezzi di repressione e prevenzione della criminalità il più possibile uniformi, anche in rapporto al settore economico.

Troppo spesso, infatti, si verificava l'utilizzo di enti, di regola società di capitali, per mascherare e ottimizzare la commissione di illeciti penali da parte di persone fisiche.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza e la trasparenza delle transazioni commerciali, connesse ormai a livello globale, unitamente alla trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, hanno spinto la legislazione sovranazionale a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite, idoneo a colpire le concentrazioni di ricchezza, spesso da rinvenirsi in capo a enti piuttosto che alle persone fisiche, con questi in rapporto di immedesimazione organica.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella eventuale imputazione di responsabilità essenzialmente penalistica per le condotte dei soggetti integrati nella loro organizzazione è apparsa una tappa necessaria per garantire la generale correttezza del mercato e la certezza del traffico giuridico.



Il D. Lgs. 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione, gestione e controllo”, idonei a prevenire la commissione dei reati stessi. La medesima ratio ispira la circostanza attenuante applicabile in caso di adozione del modello organizzativo-gestionale durante il procedimento penale.

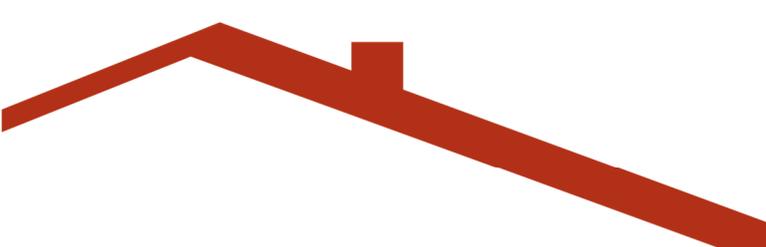
Il presente modello di organizzazione in coerenza con il D. Lgs 231/2001 riassume i processi gestionali di quello che per semplicità di esposizione è definito come “Gruppo Edilnicoletti” in rapporto ai possibili rischi di commissione di reato così come previsti dalle fattispecie tipizzate dalla normativa, indicando i possibili rimedi atti al fine di prevenire efficacemente la commissione ed evitare la responsabilità dell’ente.

Stante la complessa articolazione dell'organizzazione aziendale, il Gruppo Edilnicoletti ha scelto di definire, adottare ed attuare un Modello che, unitamente alla promulgazione di un proprio Codice Etico e all’ulteriore documentazione siano strumenti idonei al fine di garantire lo svolgimento delle attività aziendali

nel rispetto della normativa vigente e dei principi comportamentali che da sempre ispirano l'operato della Società e che altresì rappresentino degli efficaci presidi volti a scongiurare la possibile verifica di fattispecie di rilevanza penale.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie (prima tra le quali un'attività di audit compiuta in azienda), suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida e alle politiche societarie.

La Società, con la collaborazione di un professionista di riferimento al quale sono state fornite tutte le informazioni da questi richieste, ha inteso procedere alla realizzazione ed adozione del modello, nella consapevolezza che tale sistema di controllo rappresenta un'opportunità per migliorare le funzioni di corporate governance, cogliendo nel contempo l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema di un efficace governo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.



Tale attività ha comportato la mappatura dei Processi Sensibili, l'analisi dei rischi potenziali, nonché la valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti.

L'Assemblea dei soci con delibera del 09 giugno 2021 ha approvato ed adottato il Modello organizzativo (il "Modello") nonché il Codice Etico.

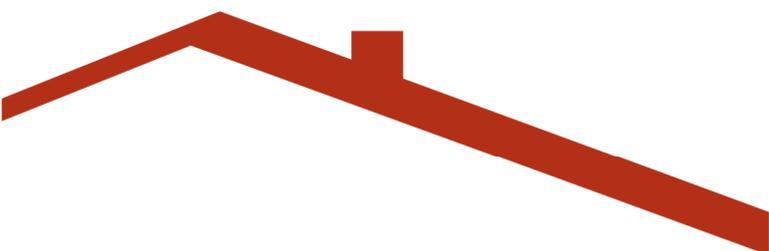
Ora si è proceduto alla prima revisione.

Tabella cronologica

Adozione	09 giugno 2021
I^ revisione	Agosto 2023

1. Quadro normativo

La natura giuridica della responsabilità dell'Ente si colloca nel tipo della responsabilità amministrativa ed è collegata alle garanzie del processo penale, per espressa previsione legislativa differenziandosi e venendo così a costituire un



tertium genus, sia rispetto alla tradizionale responsabilità penale, che alla responsabilità amministrativa ex legge 689/1981.

Nonostante la definizione formale quale amministrativa, la responsabilità degli enti di cui al D. Lgs n. 231/2001 presenta plurimi profili che le conferiscono una connotazione di tipo penalistico, non foss'altro per la contestazione di una fattispecie di reato, la previsione di fattispecie-presupposto precise, in applicazione del principio di tipicità, e la verifica all'interno di un procedimento penale ordinario. Le affinità con la responsabilità penale riguardano il collegamento della sanzione con la commissione di un illecito penale da parte di una persona-fisica, nonché il fatto che la sanzione venga comminata all'esito di un processo penale in primo luogo celebrato nei confronti della medesima.

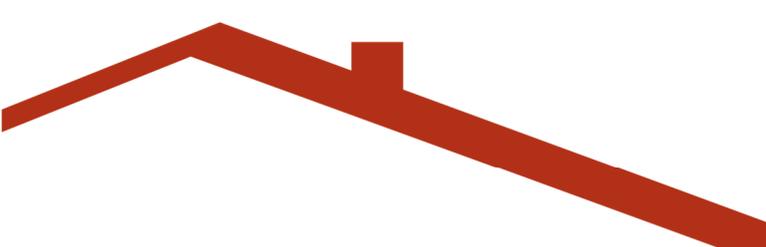
Il carattere amministrativo della responsabilità, richiamato dalla stessa lettera e dal titolo della legge (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche); trova inoltre conferme nella disciplina della responsabilità autonoma dell'ente (art 8), il cui accertamento procede anche in caso di estinzione del reato per oblazione o prescrizione in capo alla persona-fisica, nell'assenza di rilevanza

per l'elemento soggettivo dell'ente e soprattutto nell'inversione dell'onere della prova richiesto per esonerare l'ente dagli effetti pregiudizievoli conseguenti a condotte illecite ascrivibili a propri dipendenti o amministratori.

Si è in presenza di una responsabilità di natura ibrida: coesistono le caratteristiche peculiari della responsabilità penale e di quella amministrativa, da rinvenirsi in rapporto alla effettività della sanzione, alla inesistenza di istituti premiali come la sospensione condizionale della pena, alla commisurazione della pena e alla previsione di meccanismi premiali in caso di dimostrata – efficace – opera di prevenzione.

La legge annovera tra i soggetti destinatari della normativa:

- a) gli enti forniti di personalità giuridica,
- b) le società fornite di personalità giuridica,
- c) le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art 1 D. lgs 231/2001).



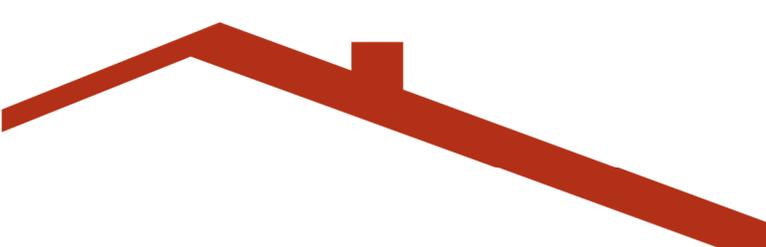
Si segnala che la giurisprudenza ha esteso l'ambito dei soggetti interessati, includendo anche le imprese individuali, in origine non interessate alla disciplina in oggetto.

Sono invece espressamente esclusi dall'applicazione della normativa, lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti di rilievo costituzionale. Si evidenzia che risultano pertanto inclusi gli enti pubblici economici.

In astratto, praticamente qualsiasi soggetto giuridico di diritto privato operante sul mercato può risultare responsabile ai sensi del D. lgs 231/2001 rispetto alla verifica di un illecito penale, in presenza dei requisiti di cui al decreto medesimo

1.1. Il regime di responsabilità introdotto dal D. Lgs 231/2001 e le fattispecie di reato

Il quadro normativo di riferimento contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle Società si articola in tre fonti:

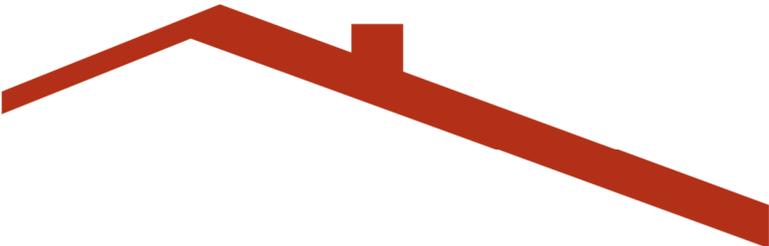


a) la Legge delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, pubblicata nella G.U. n. 250 del 25 ottobre 2000;

b) il D. Lgs 231/2001 contenente “la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, emanato in esecuzione dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” pubblicato nella G.U. n. 140 del 19 giugno 2001, successivamente integrato da specifiche disposizioni di legge come meglio si dirà nella Parte Speciale;

c) il Decreto del Ministro della Giustizia del 26 giugno 2003 n. 201, contenente il “regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Con il D. Lgs 231/2001 è stato introdotto un nuovo regime di responsabilità “amministrativa”, di fatto una responsabilità penale, della Società, in forza del quale la Società – se ed in quanto siano integrati tutti i presupposti previsti dal D.



Lgs 231/2001 - risponde per i reati commessi da chi opera “professionalmente” al suo interno.

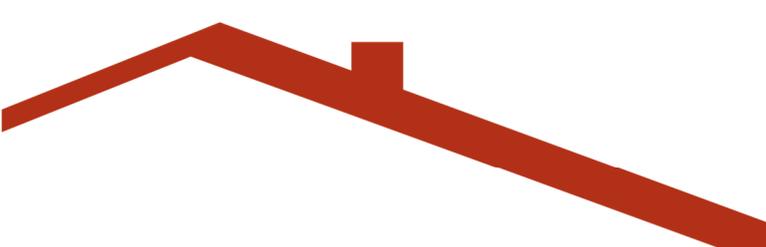
Questa particolare forma di responsabilità della Società si aggiunge quindi alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto integrante il reato.

Il D. Lgs. 231/2001 si caratterizza pertanto per la sua portata fortemente innovativa che conduce, nella sostanza, al superamento del tradizionale principio per cui “societas delinquere non potest”.

La sede naturale di accertamento della responsabilità è il processo penale (art. 36 D.Lgs. 231/2001), che prende avvio dall’iniziativa del pubblico ministero (artt. 55 e 56 D. Lgs 231/2001).

Il giudizio svolto potrà avere due conclusioni:

a) se i presupposti della responsabilità della Società mancano, sono insussistenti o è insufficiente o contraddittoria la prova, il giudice lo dichiara con sentenza, indicando la causa nel dispositivo (art. 66 D. Lgs. 231/2001);



b) se invece i presupposti di responsabilità, oggettivi e soggettivi, sono stati accertati e la Società risulta responsabile, il giudice applica le sanzioni previste dalla legge, di cui diremo oltre, con condanna alle spese processuali (art. 69 D. Lgs. 231/2001).

Il primo presupposto fondamentale della fattispecie normativa della responsabilità delle Società consiste nella commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Il Decreto 231, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.2

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

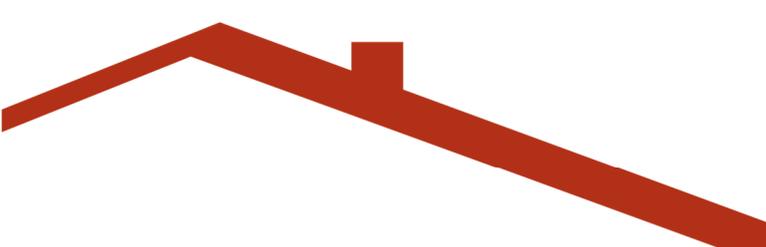
Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti già indicati in premessa, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies,

25-terdecies e 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D. Lgs. 58/1998 (TUF).

Il 6 luglio 2020 è stato inoltre approvato in esame definitivo dal Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per gli Affari Europei, il Decreto Legislativo (D. Lgs. 14 luglio n. 75/2020) di attuazione della Direttiva PIF (Direttiva (UE) 2017/1371), che prevede modifiche alla disciplina di diversi reati e un'estensione del novero dei reati presupposto ex D. Lgs n. 231/2001. Il D. Lgs n. 75/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 luglio 2020.

Il testo della Direttiva PIF era stato approvato dal Parlamento e dal Consiglio Europeo il 5 luglio 2017, con l'obiettivo di armonizzare il diritto penale degli Stati membri per i tipi di condotte fraudolente più gravi nel settore finanziario e garantire la tutela degli interessi finanziari dell'Unione ai sensi del diritto amministrativo e del diritto civile.

La prima novità riguarda il Codice Penale: vengono infatti introdotte aggravanti speciali ai reati previsti dagli artt. 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316 ter (indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato), 319 quater



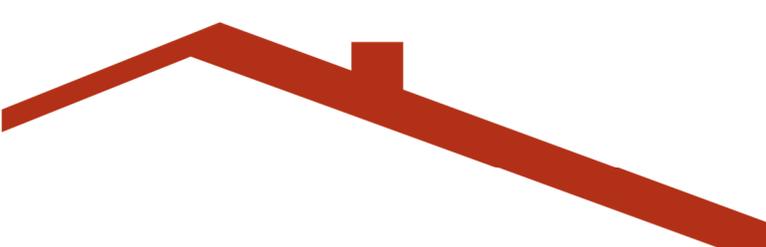
(induzione indebita a dare o promettere utilità), nei casi in cui il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea e il danno o il profitto sono superiori a 100.000 euro. Novellati anche gli artt. 322 bis e 640 c.p. con la previsione di un'estensione della punibilità, anche in caso di attività illecite ai danni dell'UE.

La seconda principale novità riguarda la previsione della punibilità del tentativo per alcuni reati tributari, di norma non prevista dall'art. 6 del D. Lgs. n.74/2000.

Nello specifico il decreto attuativo prevede la punibilità del tentativo per i reati di cui agli artt. 2 (dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti), 3 (dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici) e 4 (dichiarazione infedele) del D. Lgs n. 74/2000, in caso di fatti transnazionali (all'interno dell'Unione), se commessi al fine di evadere l'IVA per un importo non inferiore a 10 milioni di euro.

La terza radicale novità del decreto attuativo riguarda l'estensione del novero dei reati presupposto ex D. Lgs n.231/2001 (art.5 D. Lgs. n. 75/2020).

È stata sostituita la rubrica dell'art. 24 "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il



conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”, estendendo la responsabilità delle società ai delitti di:

- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).

Modificata anche la rubrica dell’art.25 “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio”, con l’introduzione nel novero dei reati contro la P.A. di:

- Peculato, escluso il peculato d’uso (art. 314, comma 1, c.p.)
- Peculato mediante profitto dell’errore altrui (316 c.p.)
- Abuso d’ufficio (323 c.p.)

All’art. 25 quinquiesdecies del D. Lgs n. 231/2001 vengono introdotti nuovi reati tributari:

- Dichiarazione infedele (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 4 D. Lgs. 74/200)

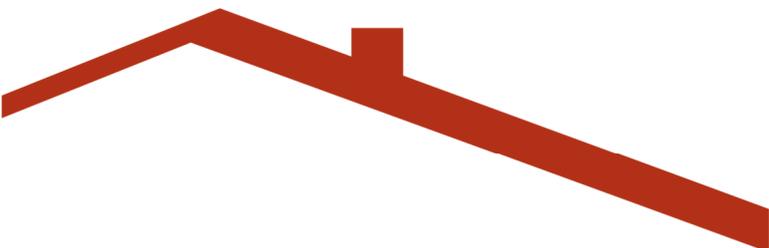
- Omessa dichiarazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 5 D. Lgs. 74/200)

- Indebita compensazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 10 quater D. Lgs. 74/200).

Infine, viene aggiunto l'art. 25 sexiesdecies, che prevede il reato di Contrabbando (D.P.R. 43/1973), modulando la sanzione a seconda che il reato ecceda o meno la soglia di 100.000 euro, oltre la quale la lesione degli interessi finanziari dell'UE deve ritenersi considerevole.

Il frequente inserimento di nuovi reati nelle categorie previste dal D. Lgs. n. 231/2001 rafforza la necessità per le imprese di dotarsi di un solido sistema dei controlli, evitando di incorrere sia in sanzioni più o meno elevate, sia in un danno reputazionale per l'immagine dell'impresa stessa.

Vale la pena infine ricordare, infine, che, secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, la Società, nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., risponde anche in relazione ai reati commessi all'estero, alle seguenti condizioni:



a) che il reato venga commesso da un soggetto “funzionalmente” legato alla Società;

b) che la Società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

c) che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2. Gli autori del reato: persone in posizione apicale e loro sottoposti

Se, dunque, il primo presupposto su cui si fonda la responsabilità delle Società consiste nella commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, il secondo consiste nel fatto che (in forza dell’art. 5 del D. Lgs. 231/2001) tali reati devono essere commessi da:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, della Società 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 della Società stessa (in altri termini le persone in c.d. posizione “apicale”);

b) o da persone “sottoposte alla direzione o alla vigilanza” di uno dei soggetti di cui alla lettera a), ovvero i c.d. “sottoposti” e quindi, di fatto, i dipendenti e/o collaboratori e consulenti della Società.

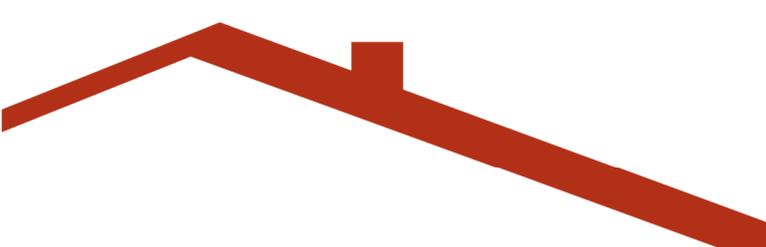
L’illecito penale deve quindi essere commesso:

a) o dalla persona che è titolare del potere di dare assetto alla politica di gestione e di organizzazione della Società, essendo posta gerarchicamente ed operativamente all’”apice” della società e/o di certe funzioni societarie;

b) o, altresì, secondo un’estensione non indifferente del criterio soggettivo di imputazione della responsabilità, da coloro che risultano sottoposti alla direzione di altri, ovvero i dirigenti e tutti gli altri dipendenti ed in genere i collaboratori non apicali.

1.3. L’interesse della Società

Il terzo ed ultimo presupposto su cui si fonda la responsabilità della Società è la sussistenza di un interesse o vantaggio della Società stessa, cosicché la Società non risponde se i soggetti sopra indicati, quali possibili autori del reato, hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.



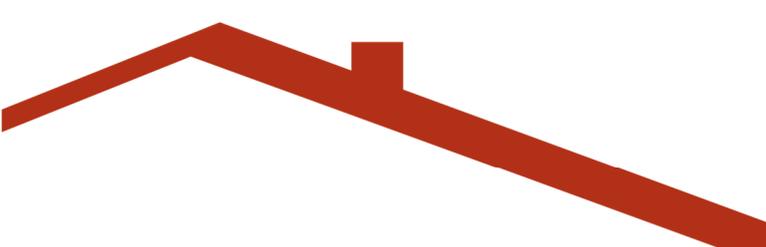
In altri termini il pubblico ministero deve provare ed il giudice deve accertare che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società, ed infatti la prova dell'assoluta esclusiva riferibilità del reato ad interessi dell'autore o di un terzo è la principale causa di inibizione della funzionalità sanzionatoria del decreto (art. 5 D. Lgs. 231/2001).

1.4. Le sanzioni

L'art. 9 del D. Lgs. 231/2001, quale conseguenza della riscontrata responsabilità della Società, enumera le seguenti sanzioni:

a) la sanzione pecuniaria, calcolata dall'autorità giudiziaria competente in quote, di numero non inferiore a cento né superiore a mille, con un importo unitario della quota oscillante tra euro 258,22 ed euro 1.549,37.

Il meccanismo impone all'autorità giudiziaria di determinare il numero di quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità, dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11 D. Lgs. 231/2001). L'importo della quota viene fissato sulla base



delle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

b) le sanzioni interdittive ovvero:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività svolta;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

È bene precisare a tale proposito che le sanzioni interdittive si applicano solo ad alcuni dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, come meglio si dirà nella Parte Speciale e, in presenza di alcune circostanze, possono essere applicate anche in via cautelare (art. 45 del Decreto).

c) la confisca del prezzo o del profitto del reato;

d) la pubblicazione della sentenza.

1.5. I presupposti di esclusione di responsabilità dell'ente

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono una forma specifica di esonero della responsabilità che opera sia quando il reato è stato commesso da soggetti apicali, sia quando il reato è stato commesso dai loro sottoposti.

In particolare, nel caso dei soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede che la Società non risponda se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché il compito di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ovvero ad un Organismo di Vigilanza e Controllo (di seguito "ODV");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello.

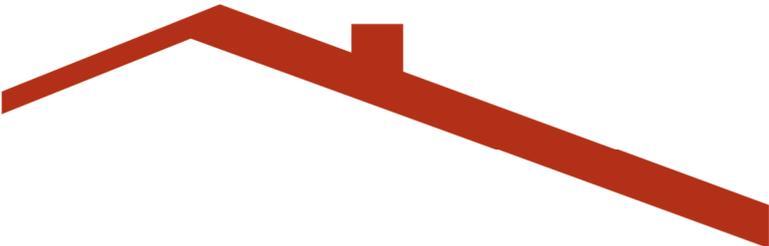
Qualora invece il reato sia stato commesso da soggetti non in posizione apicale, in virtù di quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 231/2001:

- a) la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza;
- b) l'inosservanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

È bene precisare, quindi, che l'onere della prova cambia a seconda che i reati siano stati commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da coloro che sono sottoposti all'altrui direzione.

Infatti, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la Società dovrà provare che il reo abbia sostanzialmente agito contro il divieto di commettere reati impostogli dalla Società violando (con frode) il Modello predisposto dalla Società stessa.

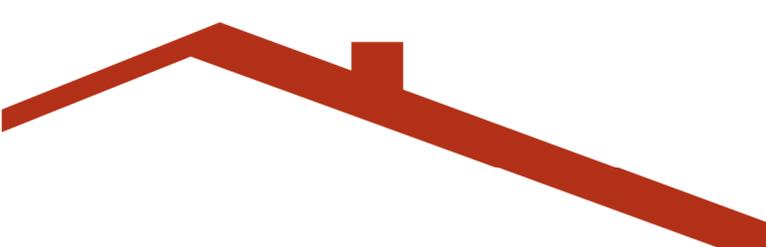
In altri termini, nel caso del reato commesso dal soggetto apicale, l'invocabilità dell'esimente postula che non sia sufficiente la sola idoneità del Modello ad



escludere l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma altresì che il Modello adottato sia tale per cui possa essere eluso soltanto fraudolentemente.

Nel caso invece dei reati commessi da soggetti che sono sottoposti all'altrui direzione è sufficiente, perché sia invocabile l'esimente, l'aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo, spettando al magistrato la prova della sua eventuale inidoneità.

Risulta a questo punto agevole comprendere che, al di là delle esimenti invocabili dalla Società, a seconda che il reato sia stato commesso dai soggetti in posizione apicale o meno, con relativa inversione dell'onere della prova, il fulcro centrale della disciplina per l'esonero della responsabilità della Società previsto dal D. Lgs 231/2001 sta nell'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo che non costituisce solo un valido strumento di adeguamento alla normativa, ma altresì un'occasione per ribadire e diffondere principi etici comportamentali a cui ispirarsi nell'esercizio delle attività aziendali sino a divenire, in virtù degli ultimi aggiornamenti che ne hanno ampliato l'efficacia esimente ai reati di natura colposa in materia di tutela della sicurezza e della salute sul posto di lavoro, uno



strumento volto a presidiare ulteriormente l'area della sicurezza rafforzando il sistema di gestione e controllo già esistente in tale delicato ambito.

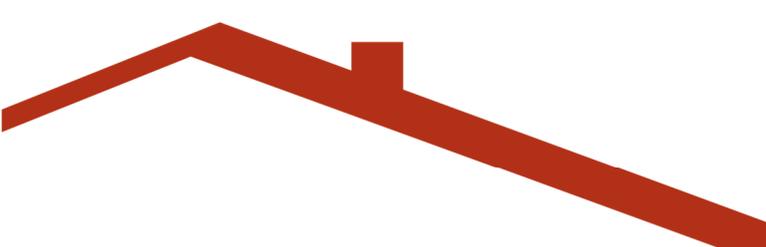
Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01 prevede che “i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché in linea con le più recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia.

2. Il Modello adottato dal Gruppo Edilnicoletti

2.1. Il Modello nell'ambito del più ampio sistema di governance e controllo interno del Gruppo Edilnicoletti (di seguito anche solo Edilnicoletti) aspira a



mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con la sua clientela (soprattutto committenti ed acquirenti), i suoi fornitori, enti o pubbliche amministrazioni con cui si trova ad operare.

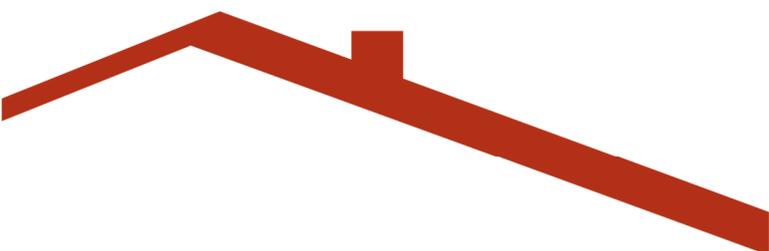
È politica del Gruppo Edilnicoletti diffondere a tutti i livelli una cultura orientata al rispetto delle norme e al controllo interno, come definito nel Codice Etico. L'adozione e l'aggiornamento del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (il "Modello") risponde all'esigenza di indirizzare l'operato della Società in tal senso, per quanto più specificatamente attinente i "processi sensibili" connessi con i reati presupposto ex D. Lgs. 231/01.

Il GRUPPO EDILNICOLETTI è attivo ormai da anni nel settore immobiliare della Provincia di Trento e del Veneto.

Il GRUPPO EDILNICOLETTI è costituito dalla Corma s.r.l. che è la holding del gruppo.

La CORMA S.R.L. detiene il 100% delle quote di:

EDILNICOLETTI COSTRUZIONI S.R.L. A SOCIO UNICO: società impegnata nel settore delle costruzioni generali.

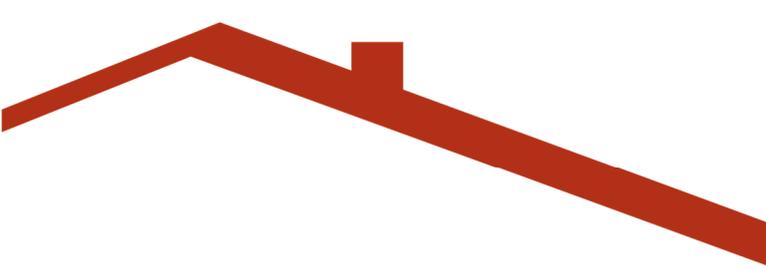


TECNONICOLETTI S.R.L. A SOCIO UNICO: società che svolge attività di progettazione, contabilità di cantiere, servizi di office, ecc...

VEAM S.R.L. A SOCIO UNICO: società volta alla realizzazione di progetti immobiliari, alla ristrutturazione e valorizzazione di edifici e alla successiva commercializzazione.

ENCASA S.R.L. A SOCIO UNICO: società volta alla realizzazione di progetti immobiliari, alla ristrutturazione e valorizzazione di edifici e alla successiva commercializzazione.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, il Gruppo Edilnicoletti ha quindi ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della Società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.



Il Gruppo Edilnicoletti è altresì determinato a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine la Società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e rispetto alle modifiche intervenute nel testo del D. Lgs. 231/2001, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo. In particolare, in linea con i requisiti normativi e la best practice di riferimento (Linee guida di Confindustria), nonché con l'evoluzione giurisprudenziale sulla responsabilità degli enti, la Società procede prontamente ad un adeguamento costante del proprio Modello Organizzativo 231 attraverso specifici aggiornamenti attuati ogni qual volta si presentino nuovi elementi quali l'inserimento di nuove fattispecie di reato, e rilevanti cambiamenti della struttura organizzativa della Società.

Nella redazione del modello è stato individuato come le società – per la rispettiva attività svolta – a maggior rischio sono la Edilnicoletti costruzioni s.r.l. e la

Tecnonicoletti s.r.l.: su queste due società del Gruppo si è concentrata maggiormente l'attenzione sia dall'audit che della elaborazione del modello.

1.2. I Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti tanto per i “soggetti apicali” - ovvero le persone che rivestono nelle diverse società facenti capo del Gruppo Edilnicoletti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle stesse, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo – quanto per le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Sono quindi “Destinatari” del Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità nell'ambito del ruolo ricoperto o comunque delle attività svolte per Edilnicoletti:

- gli Amministratori e i componenti degli organi di controllo;
- le “Risorse umane”, ovvero l'insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati e distaccati, nonché i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell'organico a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento;

- “altri collaboratori” del Gruppo Edilnicoletti, a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale, nei limiti in cui la loro prestazione lavorativa sia coordinata con l'organizzazione aziendale del Gruppo Edilnicoletti e sottoposta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale del Gruppo Edilnicoletti.

1.3. Gli obiettivi e la funzione del Modello

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001 ed è teso a favorire:

- l'individuazione delle attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per la loro particolare tipologia, possono comportare un rischio reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- l'analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;

- la valutazione del sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un “livello accettabile”;
- la definizione di un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (modelli, sistemi di gestione, linee guida, policy e parti speciali) volte a disciplinare le attività aziendali delle aree “sensibili”;
- la definizione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l’esistenza e l’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- la definizione di un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all’attività aziendale;

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- la definizione di un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o esplicitamente richiamate dal Modello.

1.4. La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale", nonché degli altri allegati di seguito riportati.

La Parte Speciale è stata predisposta per alcune categorie di reato previste ai sensi del D. Lgs. 231/2001, laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali applicabili a Edilnicoletti, a seguito dell'identificazione dei processi societari "sensibili".

Attualmente la Parte Speciale, per ogni società facente parte del gruppo, si divide in:

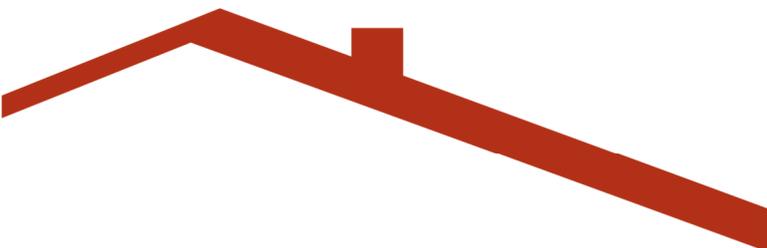
- Parte Speciale n. 1: “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”;
- Parte Speciale n. 2: “Reati Societari”
- Parte Speciale n. 3: “Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”;
- Parte Speciale n. 4: “Reati di autoriciclaggio, riciclaggio, ricettazione ed impiego di utilità illecite”;
- Parte Speciale n. 5: “Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”, “Delitti contro l’industria e il commercio”, “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante.
- Parte Speciale n. 6: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”;
- Parte Speciale n. 7: “Delitti di criminalità organizzata”;
- Parte Speciale n. 8: “Reati ambientali”;
- Parte Speciale n. 9: “Corruzione tra privati”;

- Parte Speciale n. 10: “Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale;
- Parte Speciale n. 11: “Reati tributari”;
- Parte Speciale n. 12 “Delitti contro il patrimonio culturale e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da Edilnicoletti i seguenti documenti riportati in allegato:

- Il Codice Etico – Allegato 1;
- La clausola contrattuale – Allegato 2;
- Il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza - Allegato 3;
- La composizione dell’Organismo di Vigilanza - Allegato 4;
- I compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell’Organismo di Vigilanza - Allegato 5;
- L’elenco dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01 - Allegato 6;

nonché i seguenti elementi:



- l'organigramma;
- le deleghe;

5.5. Modalità operative seguite per l'implementazione e aggiornamento del Modello

La presente versione costituisce l'ultimo aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, assunto in prima adozione da Edilnicoletti in data 09 giugno 2021, al fine di recepire le novità normative progressivamente introdotte e, allo stesso tempo, le modifiche nella struttura organizzativa e nelle attività sensibili gestite nelle diverse società del Gruppo.

Il Modello è stato predisposto da Edilnicoletti tenendo presenti, come già anticipato, le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., nonché le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria. Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza in materia. Sin dalla sua prima adozione, il Modello è stato oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza protempore incaricato.

Le modalità operative seguite per l'implementazione e il successivo aggiornamento del Modello sono state le seguenti:

- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree “sensibili” a rischio 231, identificazione dei profili di rischio potenziale, rilevazione del sistema di controllo interno esistente e Gap Analysis.
- Aggiornamento del Codice Etico.
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe.
- Identificazione ed eventuale integrazione del corpo procedurale aziendale con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate.
- Introduzione di specifiche “clausole contrattuali 231” da applicare con i terzi, al fine di tutelare Edilnicoletti e responsabilizzare il terzo.

1.6. Processi sensibili di Edilnicoletti

In ragione della specifica operatività delle società facenti capo al gruppo Edilnicoletti, si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei reati indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-bis (delitti

informatici e trattamento illecito di dati), 24-ter (reati associativi, con esclusivo riferimento all'art. 416 c.p.), 25-bis (con riferimento ai reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento) 25-ter (reati societari), 25-septies (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio), 25-octies 1 (delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti), 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-undecies (reati ambientali), 25-bis (reati in materia di produzione e commercio), 25-quinquiesdecies (reati tributari), 25-septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale) e 25-duodevicies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

Si è ritenuto, quindi, di definire apposite sezioni della Parte Speciale volte ad evidenziare il sistema di controllo interno a presidio dei suddetti reati.

Per quanto concerne, invece, le seguenti fattispecie di reato, si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio di Edilnicoletti. Esse sono:

- gli illeciti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies). Si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, che prevedono il rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi;
- il reato di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. 25-duodecies) del Decreto 231. Peraltro, le procedure interne per la selezione ed assunzione del personale contengono presidi di controllo idonei a prevenire tale rischio;
- i reati di “razzismo e xenofobia” (art. 25-terdecies). Non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell’interesse o a vantaggio di Edilnicoletti.
- il reato di “contrabbando” (art. 25-sexiesdecies). Non si ritiene applicabile tale fattispecie di reato né per le attività di importazione, in quanto Edilnicoletti non è iscritta all’albo degli importatori e pertanto non gestisce direttamente gli adempimenti doganali, né alle attività di esportazione, gestite tramite contratti di fornitura stipulati con corrieri e a carico dei clienti.

Infine, considerato l'ambito di attività di Edilnicoletti e a seguito delle analisi condotte, è stata ragionevolmente esclusa la possibilità di realizzazione delle condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25-bis del Decreto 231, di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25-quater del richiamato Decreto 231, di mutilazione degli organi genitali femminili ex art. 25-quater 1 nonché dei residui⁵ reati ex art. 24-ter.

2. L'Organismo di Vigilanza

2.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla Società (art. 6, comma 1, lett. b del D.Lgs. 231/2001) e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, composto da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

In particolare:

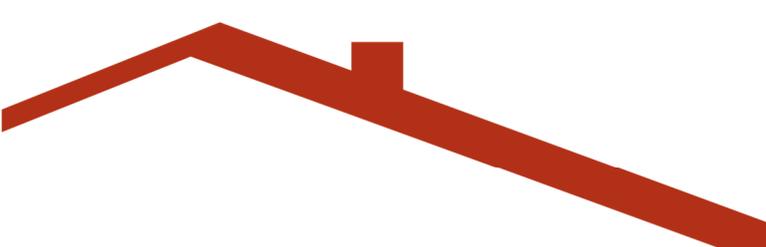
- autonomia ed indipendenza: tali requisiti richiedono l’inserimento dell’Organismo di Vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”, la previsione di un “riporto” dell’Organismo al massimo vertice aziendale operativo, l’assenza, in capo all’Organismo, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio;
- professionalità: il connotato della professionalità deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l’attività propria dell’Organismo di Vigilanza;
- continuità di azione: la continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione del modello particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza del modello e “priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico finanziari”;

- dotazione di un indirizzo email dedicato odv@edilnicoletti.it

Applicando tali principi alla realtà di Edilnicoletti, si è ritenuto opportuno proporre l'affidamento di tale incarico ad un organismo monocratico, individuandolo in un avvocato esperto, che abbia esperienza non solo nella compliance 231/01, ma anche nel settore immobiliare e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione o sia anche in potenziale conflitto di interesse con una società del Gruppo.

Non può essere nominato Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

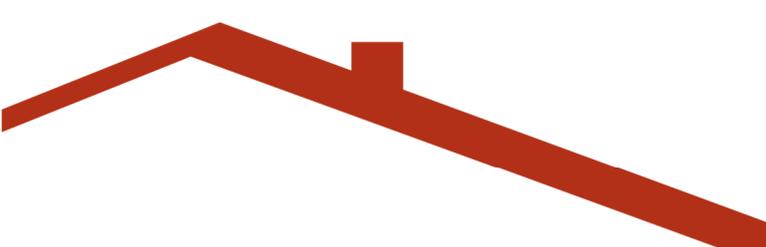
L'Organo di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, per giusta causa di revoca l'ODV:



- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna di una delle Società del gruppo, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

L'ODV può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi con raccomandata A.R. L'Organo di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, in



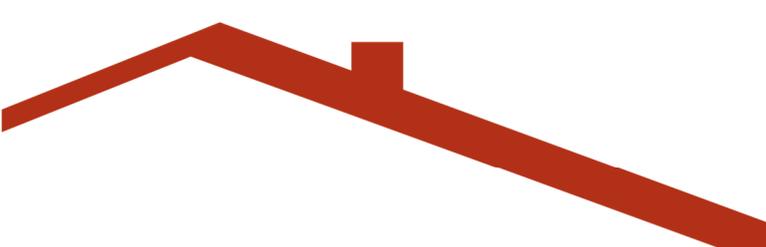
particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza di Edilnicoletti si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

In conformità ai principi di cui al D. Lgs. 231/2001, mentre non è consentito affidare in outsourcing la funzione dell'Organismo di Vigilanza, è invece possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

2.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza



L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Ad esso è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento

all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e della normativa vigente;

- effettuare periodicamente verifiche, sulla base di un programma annuale comunicato all'Organo di Amministrazione, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello; in particolare dovrà verificare che le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un generale potere ispettivo e ha libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso sia reso necessario da leggi e regolamenti, a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, l'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali:

o sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Edilnicoletti al rischio di commissione di uno dei reati previsti dalla normativa vigente;

o sui rapporti con i consulenti e con i partner che operano per conto della Società nell'ambito di processi sensibili; o sulle operazioni straordinarie della Società;

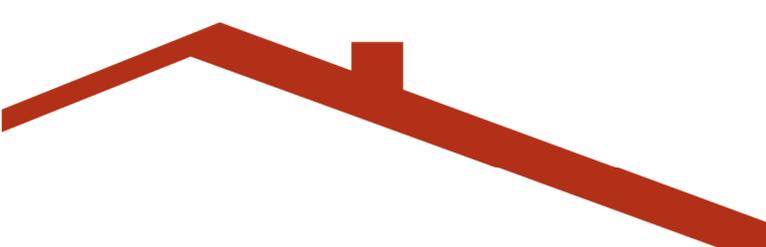
- predisporre semestralmente un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Comitato Controllo e Rischi, al fine evidenziare le problematiche riscontrate ed individuare le azioni correttive da intraprendere;
- coordinarsi con le funzioni aziendali:
 - o per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato;
 - o per controllare l'evoluzione delle aree a rischio reato al fine di realizzarne il costante monitoraggio;
 - o per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole contrattuali standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - o per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;

L'Organismo di Vigilanza, qualora emerga che lo stato di attuazione delle procedure operative sia carente, dovrà adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione strutturale. A tal fine dovrà:

- sollecitare i responsabili delle funzioni aziendali al rispetto delle procedure aziendali;
- indicare direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate alle procedure aziendali;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, risultando peraltro lo stesso integralmente e correttamente attuato ma non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza dovrà attivarsi affinché siano apportati in tempi brevi i necessari aggiornamenti.



L'autonomia e l'indipendenza, che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza, rendono necessario prevedere alcune forme di tutela in suo favore al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. A tal fine l'Organo di Amministrazione provvede a mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza i mezzi, economici e non, che ne consentano la piena operatività.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie.

2.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività nonché dalle eventuali informazioni e segnalazioni ricevute;

- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello, segnalando la necessità di interventi migliorativi e correttivi del medesimo.

Nel caso in cui, dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza, emergessero elementi tali da far risalire la commissione del reato o il tentativo di commissione del reato ad uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire tempestivamente all'Organismo di amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni aziendali qualora dalle attività dagli stessi poste in essere scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili delle funzioni aziendali un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;

- segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello ed il Codice Etico al fine di:

o acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

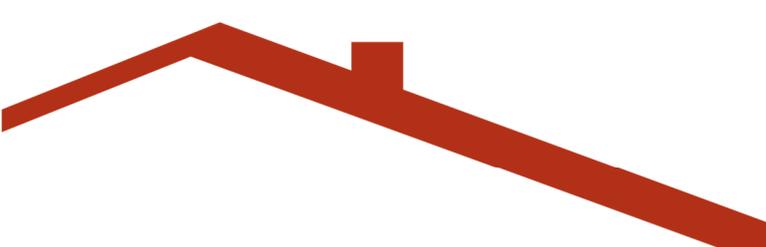
o dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

2.4. Informazioni e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

2.4.1. Informazioni

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite informative da parte dei Destinatari, in merito a fatti aziendali straordinari o comunque rilevanti rispetto ai processi sensibili, ovvero situazioni che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Dovranno pertanto essere fornite all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste nella procedura aziendale "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01".



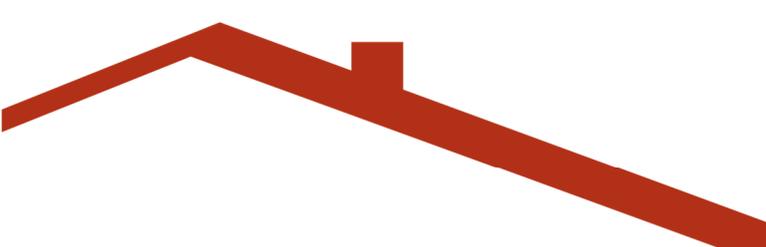
Oltre a quanto previsto nella sopra citata procedura, devono in ogni caso essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari concernenti le attività di controllo effettuate, laddove rilevanti ai fini del presente Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- gli indicatori di anomalia di cui alla Parte Speciale 4 del presente Modello;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;

- gli eventuali rilievi della Società di revisione sul sistema dei controlli interni, su fatti censurabili e sui documenti contabili della Società;
- qualsiasi incarico conferito alla Società di revisione o a Società ad essa collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
- gli eventuali richiami da parte delle Autorità di Vigilanza;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro 81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza.

2.4.2. Segnalazioni

Edilnicoletti supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello



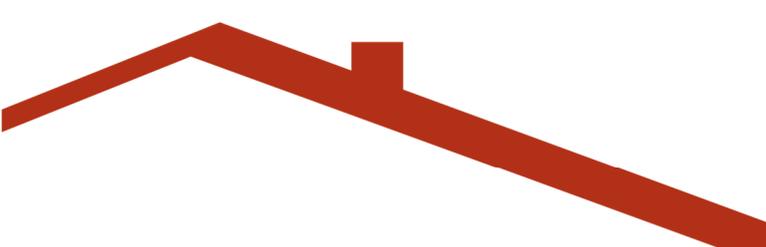
o del Codice Etico nonché dei regolamenti e delle procedure interne di Edilnicoletti.

In tal senso, Edilnicoletti ha approvato un preciso regolamento, allegato alla presente e cui si rimanda.

Edilnicoletti, infatti, richiede che le segnalazioni vengano fatte in forma nominativa, impegnandosi a mantenere riservata l'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Edilnicoletti o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Edilnicoletti si impegna a tutelare il Segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

Eventuali segnalazioni ricevute in forma anonima non saranno prese in considerazione.

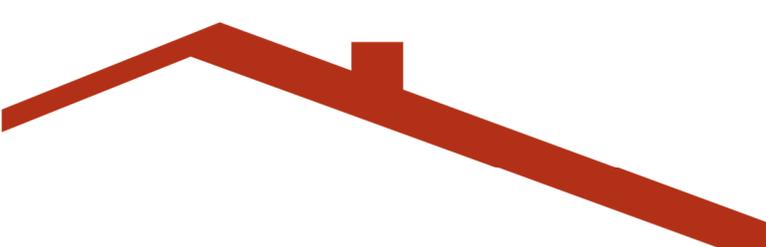


Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà avere i requisiti di cui sopra (e quindi essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti). Sono vietate forme di “abuso” del whistleblowing, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il Segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione.

L’Organismo di Vigilanza e l’Amministratore unico agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, imparzialità.

L’Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e disporre le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, è effettivamente avvenuta una violazione del Modello.

Nel caso in cui l’Organismo riscontri una violazione del Modello informerà dell’esito dei suoi accertamenti gli Organi Aziendali competenti, che sono tenuti a dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti.



Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall'Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'Organismo.

L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo.

2.5. Verifiche periodiche

Oltre all'attività di vigilanza che l'Organismo svolge continuamente sull'effettivo funzionamento e sulla corretta osservanza del Modello (e che si traduce nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).

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

Le verifiche sull'adeguatezza del Modello svolte dall'Organismo di Vigilanza sono concentrate sull'efficacia applicativa dello stesso all'interno degli assetti societari.

È inoltre compito dell'Organismo di Vigilanza verificare l'aggiornamento del Modello in seguito al riscontro di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

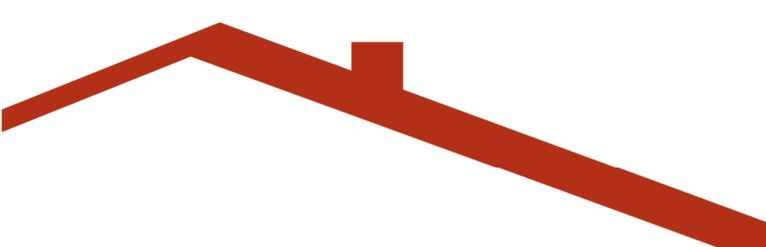
3. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

3.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

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

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale Intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.



Ai nuovi assunti viene inviata un'email contenente il link alla intranet aziendale che consente l'accesso alla documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo).

3.2. La formazione

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

In particolare, Edilnicoletti prevede l'erogazione di momenti di formazione destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Edilnicoletti;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

I corsi prevedono, altresì, moduli di “Case study” finalizzati all’approfondimento ed all’illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

3.3. Informazione ai collaboratori ed ai partner

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell’esigenza di Edilnicoletti che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l’impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l’inserimento nel contratto di riferimento di un’apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

4. Sistema disciplinare

4.1. Funzione del sistema disciplinare

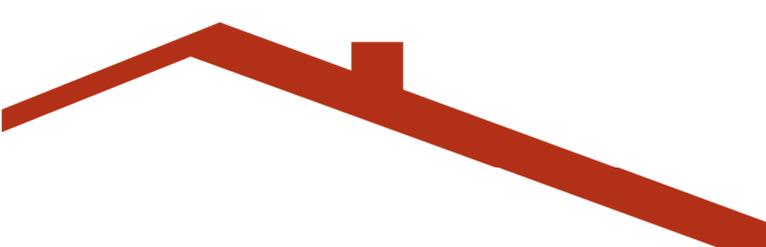
La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell’art. 6 secondo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Medesimo requisito è richiamato anche dall'art. 30, terzo comma, del Testo Unico sulla Sicurezza, con specifico riferimento agli aspetti inerenti la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo adottato da Edilnicoletti, prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni del Modello stesso. Per “violazione del Modello” s'intende una condotta non conforme - per negligenza, dolo o colpa - alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato

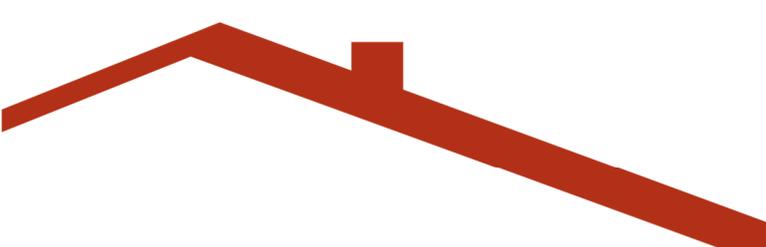


dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della Società, a tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, a tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società nonché alle persone che sono sottoposte alla loro vigilanza ed alla loro direzione, così come disposto dall'art 5 del D. Lgs. 231/2001.

Il sistema deve altresì applicarsi a collaboratori e terzi che si trovino nelle condizioni previste dalla norma sopra citata, i cui rapporti contrattuali/negoziali dovranno prevedere di volta in volta clausole particolari in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo di esempio, la risoluzione del contratto.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto 231 con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Resta pertanto confermato che le



norme di carattere disciplinare contenute negli artt. 32 e segg. del “Codice del lavoro” applicato al personale dipendente costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della l. n. 300/70, il codice disciplinare cui i dipendenti devono principalmente attenersi nello svolgimento quotidiano delle mansioni loro assegnate.

Il Sistema Sanzionatorio specificato al successivo paragrafo 9.2 è valido anche con riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'adozione di misure disciplinari quale “risposta” sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti - dirigenti e non dirigenti - amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

4.2 Sanzioni

4.2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;

- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni.

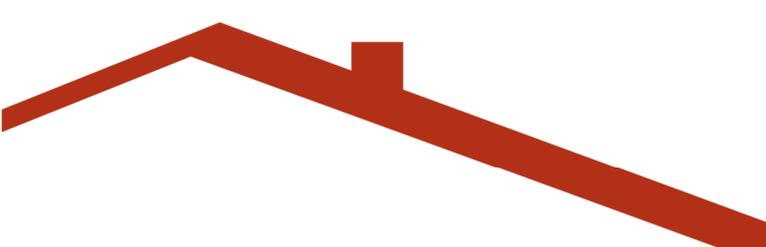
I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni – verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dal Datore di Lavoro.

4.2.2 Sanzioni nei confronti degli amministratori e dei dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte degli amministratori e dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura della revoca dell'incarico o del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento l'amministratore o il dirigente che:



- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, etc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;

- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

- non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di whistleblowing, essendone responsabile;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un altro dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione da questi effettuata tramite il meccanismo del whistleblowing;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento incriminato.

4.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori

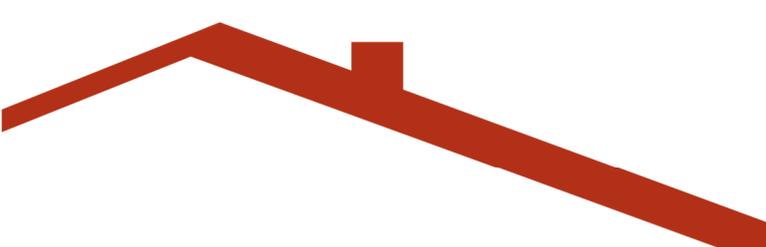
In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente

l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione



di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Revisore dei Conti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

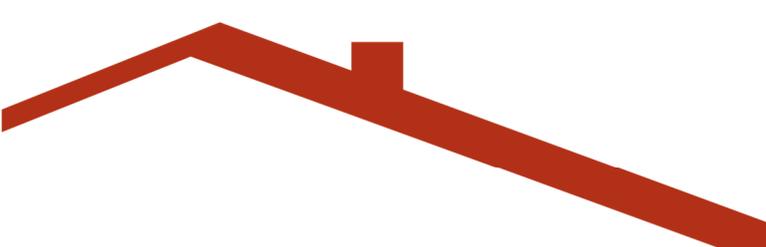
- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale);

- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;

- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Inoltre, rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli



amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

4.2.4 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

4.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

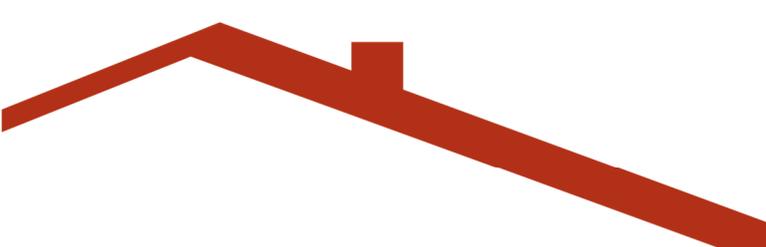
Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

4.3.1. Regole generali

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

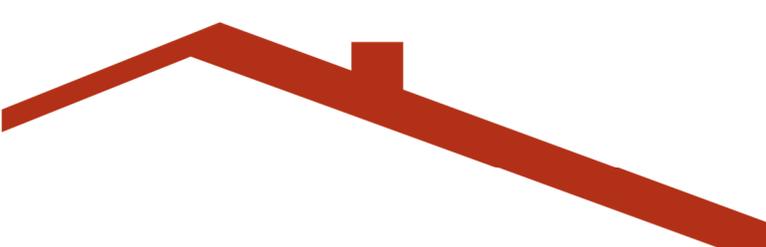


In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario (risorse umane, amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nel valutare in merito alla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali preposti.

Il processo di accertamento di una violazione:

- deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da un altro “canale” previsto dal presente Modello.
- in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza, o di altro ente interno preposto (es. Internal Audit), anche sulla base di elementi raccolti attraverso i “Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01”,

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni,



ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza:

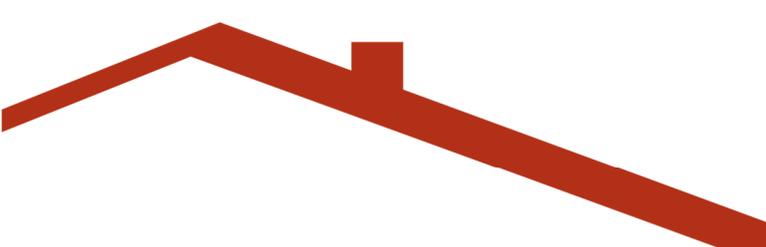
- Datore di lavoro (ai sensi del TUS);
- Dirigente delegato (art. 18 TUS);
- Preposti (art. 19 TUS);
- RSGS;
- RSPP;

4.3.2 Valutazione, indagine e accertamento della violazione

Le responsabilità e le modalità di valutazione, indagine e successivo accertamento della violazione sono condotte nel rispetto del contraddittorio e dei diritti del soggetto, come stabili dal contratto di assunzione di riferimento.

4.3.3 Irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti)

I soggetti interessati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso l'addebito sarà formalizzato e comunicato al/agli



interessati, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in ordine alla propria difesa.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché il “Codice interno del lavoro” applicato al personale dipendente di Edilnicoletti.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e dovrà tenersi conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze, etc.) e saranno valutate le circostanze specifiche.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231, è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione.

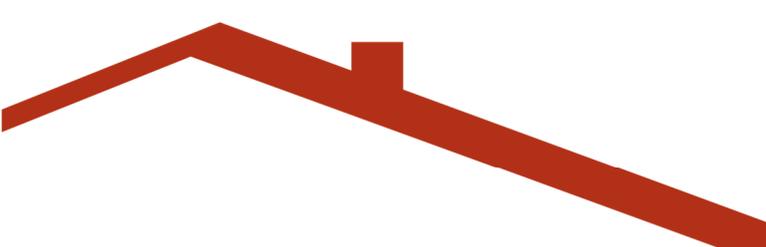
4.3.4 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dirigenti

Si applicano le medesime regole e procedure sopra menzionate per quanto riguarda i dipendenti non dirigenti, fatti salvi i richiami normativi non applicabili per legge ai dirigenti.

La sanzione sarà determinata e successivamente irrogata, previa contestazione formale dell'addebito all'interessato, dai soggetti dotati di idonea procura, in forma congiunta. 4.3.5 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte di uno o più Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito il Collegio Sindacale, gli

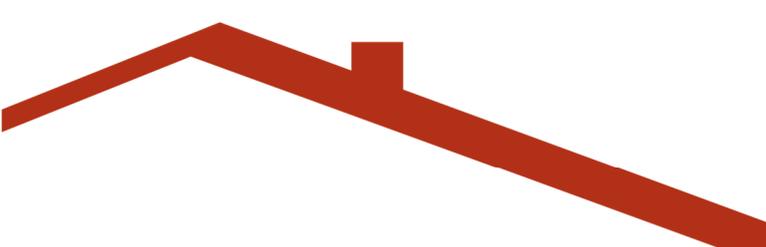


opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c.

4.3.6 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare la rescissione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti elencati al paragrafo 8.3.1, sub (B), sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalla normativa interna (SGS) di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.



Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può pervenire:

- da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS;

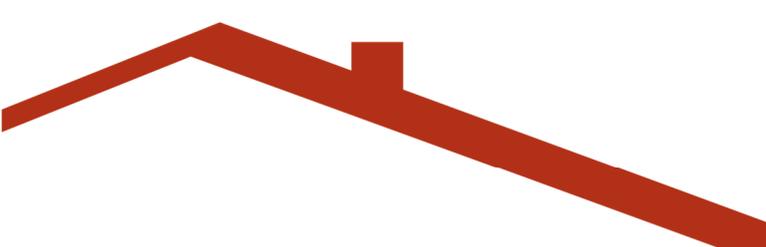
L'Organismo di Vigilanza valuta la rilevanza, da un punto di vista '231', della violazione, anche in proporzione alla gravità della stessa ed all'eventuale recidiva.

L'Organismo, previa diffida del soggetto terzo interessato, può riferire per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

5. Aggiornamento del Modello

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;



- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre Società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Consiglio di Amministrazione cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza in coordinamento con l'Head of Internal Audit.

§ § §

