

Consorzio Stabile ON SITE s.c.a r.l.

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

Parte Generale

N. Rev.	Data	Motivazione
0	27/05/2024	Prima emissione
1	01/08/2024	Approvazione del Consiglio di Amministrazione

Sommario

Definizioni	4
Introduzione.....	5
1.1. <i>Caratteristiche del documento</i>	5
• <i>Obiettivi</i>	5
1.2. <i>Struttura del Modello Organizzativo</i>	6
1.3. <i>Destinatari del Modello</i>	7
1.4. <i>Obbligatorietà</i>	7
1.5. <i>Efficacia del modello di fronte ai terzi</i>	8
2. Il Decreto legislativo 231	9
2.1. <i>la Responsabilità della società'</i>	9
2.2. <i>L'esonero della responsabilità</i>	9
2.3. <i>Fattispecie di reato</i>	10
2.4. <i>Apparato sanzionatorio</i>	12
2.5. <i>Delitti tentati</i>	12
2.6. <i>Delitti commessi all'estero</i>	13
2.7. <i>Le linee guida di Confindustria</i>	13
3. Il Modello 231 di ON SITE	15
3.1. <i>La funzione del Modello</i>	15
3.2. <i>Raccordo con le Procedure aziendali</i>	15
3.3. <i>Principi cardine del Modello</i>	15
3.4. <i>Sistema Sanzionatorio</i>	16
3.5. <i>Fasi del Progetto e Metodologia utilizzata</i>	16
3.6. <i>Mappatura della aree sensibili</i>	17
3.7. <i>Analisi e valutazione del rischio inerente</i>	18
3.8. <i>Analisi e valutazione dei controlli esistenti</i>	19
3.9. <i>Analisi e valutazione del rischio residuale</i>	19
3.10. <i>Analisi Gap</i>	20
3.11. <i>Analisi dei rischi</i>	20
4. La Società' consorzio stabile on site s.c.a r.l.	23
4.1. <i>Il sistema di governo ed il sistema autorizzativo</i>	23
4.2. <i>La struttura organizzativa</i>	24
5. Codice Etico	26
6. Organismo di Vigilanza	27
6.1. <i>Composizione</i>	27
6.2. <i>Cessazione dalla carica</i>	28

6.3.	<i>Compiti, poteri e mezzi</i>	29
6.4.	<i>Poteri di accesso</i>	31
6.5.	<i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	32
6.6.	<i>Obblighi di riservatezza</i>	32
6.7.	<i>Regolamento di funzionamento</i>	32
7.	Flussi informativi	33
7.1.	<i>Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari</i>	33
7.2.	<i>Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza</i>	33
7.3.	<i>Garanzia di molteplicità di canali, di anonimato e di non ritorsione (ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179 sul "Whistleblowing")</i> 34	
7.4.	<i>Nomina "Referenti" Organismo di Vigilanza</i>	34
7.5.	<i>Flussi informativi dai referenti dell'Organismo di Vigilanza</i>	34
7.6.	<i>Flussi informativi generali</i>	35
7.7.	<i>flussi informativi specifici</i>	35
7.8.	<i>Altri flussi informativi</i>	36
8.	Comunicazione e formazione del modello	37
8.1.	<i>Premessa</i>	37
8.2.	<i>Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali</i>	37
8.3.	<i>Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti</i>	37
8.4.	<i>Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni</i>	39
9.	VERIFICHE PERIODICHE	39
10.	MODELLO E CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE	40
10.1	<i>Finalità, destinatari e struttura del Codice di comportamento</i>	40
10.2	<i>I principi generali che regolano l'attività di ON SITE</i>	41
11.	IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ON SITE	41
11.1	<i>L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare</i>	41
11.2	<i>La struttura del Sistema Disciplinare</i>	41

Definizioni

ON SITE o **Società**: Consorzio Stabile ON SITE s.c.a r.l.

D. Lgs. 231/01: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Attività sensibile: attività il cui svolgimento espone la Società al rischio di reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale Lavoro in vigore, applicato da ON SITE.

Codice Etico o **Codice**: Codice Etico adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Consulente/i: persona fisica o giuridica che agisce in nome e per conto di ON SITE sulla base di un mandato o di un contratto di consulenza o collaborazione.

Dipendenti: persona fisica facente parte di ON SITE in forza di un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, di somministrazione, di stage.

Modello 231 o **Modello organizzativo**: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Organismo di Vigilanza o **OdV**: organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché dell'aggiornamento dello stesso sulla base delle mutate esigenze di controllo.

Organi Sociali: eventuali Consiglio di Amministrazione e Revisore dei conti di ON SITE sia nella loro dimensione collegiale che come singoli componenti.

P.A.: Pubblica Amministrazione, intesa come insieme di tutte le funzioni di carattere pubblicistico (legislativa, amministrativa e giudiziaria) dello Stato o di altri enti pubblici ovvero soggetti privati che svolgono mansioni in nome e per conto di un organismo pubblico.

Partner: controparti contrattuali di ON SITE i quali, in modo diretto o indiretto, contribuiscano al processo di erogazione dello svolgimento di lavori e/o servizi, ovvero soggetti con i quali la Società stipuli una qualunque forma di collaborazione (consulenti, soggetti con i quali la Società formi associazioni, consorzi, ecc.).

INTRODUZIONE

1.1. CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è redatto in adozione alle indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01 (nel seguito – per brevità espositiva anche - Decreto) e costituisce il riferimento di gestione finalizzato all’istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal decreto.

L’originale del documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ON SITE (di seguito anche la “società”, “azienda” o “ON SITE”), con delibera del 01/08/2024, in via di autoregolamento, ed è pertanto modificabile in ogni tempo dallo stesso Organo.

Il Modello viene approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di ON SITE e viene predisposto tenuto conto delle procedure attualmente vigenti all’interno della Società e delle esperienze acquisite nel corso degli anni e sarà, comunque, sottoposto a continua verifica e riesame secondo le regole del Modello stesso.

• OBIETTIVI

L’attuazione del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione dell’azienda che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l’immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholder* aziendali.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di ON SITE affinché questi, nell’espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall’etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

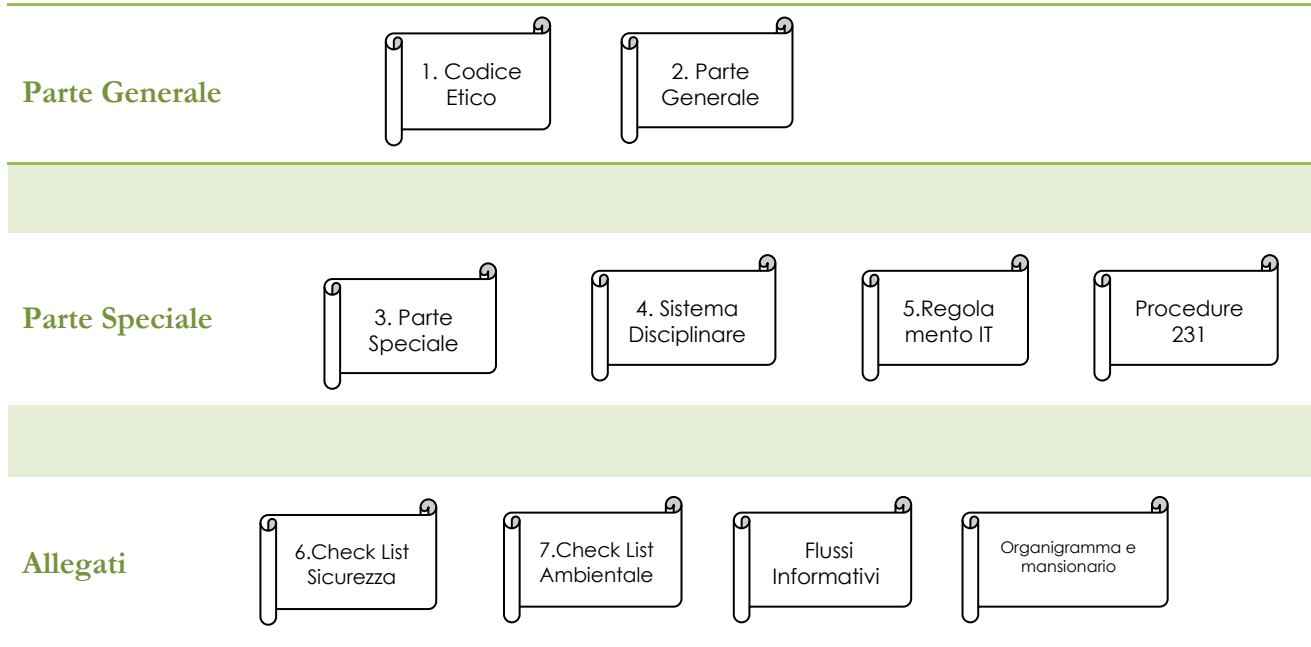
Obiettivo del presente documento è definire il Modello 231 di ON SITE, ossia il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell’azienda, prevedendo pertanto un sistema disciplinare interno aziendale per le violazioni delle previsioni contenute nel Modello 231.
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di ON SITE, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a ON SITE, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

1.2. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:



1. Codice Etico.
2. Parte Generale, che contiene:
 - una sintesi del D.Lgs. 231/2001;
 - la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di ON SITE
 - le attività di formazione e comunicazione del Modello di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001;
 - l'individuazione per la nomina dell'Organismo di Vigilanza, ex art. 6, D.Lgs. 231/2001;
 - Il funzionamento dei Flussi Informativi verso l'OdV;
 - la struttura di *Governance* e l'assetto organizzativo di ON SITE
3. Parte Speciale, che contiene:
 - L'elencazione dei reati previsti nel decreto;
 - la rilevanza dei singoli reati per ON SITE;
 - l'identificazione dei presidi esistenti e da attuare per la prevenzione, le regole di condotta generali relativi alla prevenzione del rischio di commissione dei reati.
4. Sistema disciplinare;
5. Regolamento IT;
6. Procedure 231;
7. Analisi rischi (Check list) in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
8. Analisi rischi (Check list) in tema di reati ambientali.

Gli allegati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

Nel definire il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello, le regole attualmente esistenti.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l’effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un’integrazione all’impianto normativo e metodologico da diffondere all’interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle “aree sensibili”.

1.3. DESTINATARI DEL MODELLO

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe:

- soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- soggetti terzi alla società,** diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell’ambito delle relazioni di lavoro e/o d’affari instaurate con la società.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- ✓ essere espressi in maniera puntuale;
- ✓ risultare dal regolamento delle strutture, quando necessario e dove applicabile;
- ✓ risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico e dall’interessato, nel caso in cui la formula del mansionario sia, per ragioni di opportunità, generica o assente;
- ✓ essere archiviate presso l’Ufficio del Procuratore;

L’organigramma della società è depositato presso l’Ufficio Amministrativo.

I soggetti apicali, destinatari del seguente modello sono individuati in apposito elenco, in base alle deleghe e ai poteri di rappresentanza ad essi conferiti.

1.4. OBBLIGATORietà

E’ fatto obbligo agli Amministratori, ai Dirigenti e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo.

ON SITE si impegna a dare adeguata diffusione al Modello 231 e il Codice Etico, sia mediante la sua pubblicazione sul sito aziendale, sia attraverso la libera consultazione di una copia cartacea, conservata presso l'Ufficio dell'Organismo di Vigilanza in modo da:

1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente.

Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare.

L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare, in ottemperanza da quanto previsto e disciplinato dal Sistema disciplinare allegato al presente Modello. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il documento Modello Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nella sua parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di ON SITE (www.consorziostabileonsite.com).

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231

2.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

Il Decreto 231/01 ha introdotto una responsabilità per la Società (e, quindi, anche a carico di ON SITE) definita amministrativa, correlata e conseguente:

- alla commissione di determinati reati, contemplati dal D.Lgs. 231/01 (c.d. reati- presupposto), e
- all'interesse o vantaggio (esclusivo o concorrente) della società medesima.

Affinché sia configurabile la responsabilità della società è necessario che il reato-presupposto venga commesso da:

- 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, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa (i Soggetti Apicali già illustrati nelle Definizioni);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i Soggetti Sottoposti già illustrati nelle Definizioni).

La condotta delittuosa posta in essere da una di queste categorie di soggetti integra due distinti illeciti:

- da un lato, un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione penale;
- dall'altro lato, un illecito amministrativo a carico della società, punito con sanzione amministrativa.

2.2. L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;

- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

La Società, quindi, ha la possibilità di esimersi da responsabilità al ricorrere di determinate condizioni, differenti a seconda che il reato-presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto:

- se il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, la società non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire il reato commesso nel caso di specie. Inoltre, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, deve essere stato affidato ad un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ancora, il Soggetto Apicale deve aver commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Infine, non deve esserci stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV (art. 6, comma 1, Decreto 231/01);
- se il reato è stato commesso da un Soggetto Sottoposto, la società è esente da responsabilità solo se prova che la commissione del reato non è stata consentita dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza posti in capo ai Soggetti Apicali (art. 7, comma 1, Decreto 231/01).

Il dettato normativo appare richiamare il noto sistema di gestione dei rischi (c.d. risk management) del quale indica espressamente le fasi di articolazione, ovvero:

- a) mappatura delle aree a rischio di reato, ossia individuazione delle aree o settori e delle modalità attraverso le quali possono verificarsi eventi sfavorevoli in grado di pregiudicare gli obiettivi aziendali nonché quelli indicati nel d.lgs. n. 231/2001;
- b) individuazione del sistema di controllo più idoneo per ricondurre ad un livello accettabile i rischi identificati, attraverso la definizione di procedure di programmazione della attività aziendale (protocolli decisionali e di gestione delle risorse finanziarie).

2.3. FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie (nelle parti speciali sono descritti e analizzati i reati che interessano l'attività di ON SITE):

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico [art. 24 D. Lgs. n. 231/01]; art. 316-bis c.p.; art. 316-ter c.p.; art. 640, comma primo, n. 1 c.p.; art. 640-bis c.p.; art. 640-ter c.p.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati [art. 24-bis D. Lgs. n. 231/01]; art. 491 bis; art. 615-ter c.p.; art. 615-quater c.p.; art. 615-quinquies c.p.; art. 617-quater c.p.; art. 617-quinquies c.p.; art. 635-bis c.p.; art. 635-ter c.p.; art. 635-quater c.p.; art. 635-quinquies c.p.; art. 640-quinquies c.p.

Delitti di criminalità organizzata [art. 24-ter D. Lgs. n. 231/01]: art. 416, sesto comma c.p.; art. 416-bis c.p.; art. 416-ter c.p.; art. 630 c.p.; art. 74 DPR 309/90; art. 416, ad eccezione del sesto comma, c.p.; art. 407 comma 2, lettera a), n. 5, c.p.

Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione [art. 25 D. Lgs. n. 231/01]: art. 317 c.p.; art. 318 c.p.; art. 319 c.p.; art. 319-ter c.p.; art. 320 c.p.; art. 322 c.p.; art. 322-bis c.p.; art. 319-quater c.p..

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento [art. 25-bis D. Lgs. n. 231/01]: art. 453 c.p.; art. 454 c.p.; art. 455 c.p.; art. 457 c.p.; art. 459 c.p.; art. 460 c.p.; art. 461 c.p.; art. 464 c.p.; art. 473 del c.p.; 474 c.p.

Delitti contro l'industria e il commercio [art. 25-bis1 D. Lgs. n. 231/01]: art. 513 c.p.; art. 515 c.p.; art. 516 c.p.; art. 517 c.p.; art. 517-ter c.p.; art. 517-quater c.p.; art. 513-bis c.p.; art. 514 c.p.

Reati societari [art. 25-ter D. Lgs. n. 231/01]: art. 2621 c.c.; art. 2622 c.c.; art. 173-bis TUF; art. 2625 c.c.; art. 2632 c.c.; art. 2626 c.c.; art. 2627 c.c.; art. 2628 c.c.; art. 2629 c.c.; art. 2629-bis c.c.; art. 2633 c.c.; art. 2636 c.c.; art. 2637 c.c.; art. 2638 c.c.; art. 2635 c.c.; art. 2635 bis c.c.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico [art. 25-quater D. Lgs. n. 231/01]: art. 270 c.p.; art. 270-bis c.p.; art. 270-ter c.p.; art. 270-quater c.p.; art. 270-quinquies c.p.; art. 280 c.p.; art. 289-bis c.p.; art. 302 c.p.; artt. 304 e 305 c.p.; artt. 306 e 307 c.p..

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili [art. 25-quater1 D. Lgs. n. 231/01]: art. 583-bis c.p..

Delitti contro la personalità individuale [art. 25-quinquies D. Lgs. n. 231/01]: art. 600 c.p.; art. 600-bis c.p.; art. 600-ter c.p.; art. 600-quater c.p.; art. 600-quinquies c.p.; art. 601 c.p.; art. 602 c.p.; art. 600-quater.1 c.p.; art. 609-undecies c.p.; art. 603-bis c.p..

Abusi di mercato [art. 25-sexies D. Lgs. n. 231/01]: art. 184 TUF; art. 185 TUF.

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro [art. 25-septies D. Lgs. n. 231/01]: art. 589 c.p.; art. 590 comma 3 c.p.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita [art. 25-octies, D. Lgs. 231/01]: art. 648 c.p.; art. 648-bis c.p.; art. 648-ter c.p.; 648-ter1.

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore [art. 25-novies D.Lgs. n. 231/01]: art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*; art. 171, l. 633/1941 comma 3; art. 171-bis l. 633/1941 comma 1; art. 171-bis l. 633/1941 comma 2; art. 171-ter l. 633/1941; art. 171-septies l. 633/1941; art. 171-octies l. 633/1941;

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [art. 25-decies, D.Lgs. 231/01]: art. 377-bis c.p.

Delitti in materia ambientale [art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01]: art. 727-bis c.p.; art. 733-bis c.p.; violazione art. 452-bis c.p.; violazione art. 452-quater c.p., 452-quinquies c.p.; articolo 452-octies; art. 452-sexies. art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152.; art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 260, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152.; art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Convenzione di a Washington del 3 marzo 1973); art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, l. 7

febbraio 1992, n. 150; art. 3-bis, l. 7 febbraio 1992, n. 150; art. 3, comma 6, l. 28 dicembre 1993, n. 549; art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202; (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e ingresso illecito ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina [art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01]: art. 22, comma 12-bis, 12 commi 3, 3-bis e 3-ter, 5 del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286;

Istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/01 (Razzismo e xenofobia) Legge n. 167/ 2017);

Reati transnazionali [Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10].

2.4. APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria** applicata per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

2.5. DELITTI TENTATI

L'art. 26 del Decreto 231/01 dispone che, nei casi di commissione del reato nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. La definizione di delitto tentato è data dall'art. 56, comma 1, c.p., secondo cui «chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto [...] se l'azione non si compie o l'evento non si verifica». È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni se la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6. DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 – commessi all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Il D.lg. 231 contiene dunque una disposizione, ispirata al principio di universalità della giurisdizione, in base alla quale un ente può rispondere in relazione ai reati commessi all'estero (art 4).

Con tale previsione si è voluta estendere la possibile responsabilità dell'ente anche al di fuori dei circoscritti casi in cui tale responsabilità consegua incondizionata alla commissione dei reati indicati nell'art 7 c.p.

- Presupposti generali:
 - reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da un soggetto apicale (art 5 d.lgs. 231);
 - mancata adozione ed effettiva attuazione dei c.d. *compliance programs*. (art 6-7 D.lgs. 231)
- Presupposti specifici (art 4 d.lgs. 231):
 - 1) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto apicale;
 - 2) l'ente deve avere la sede principale in Italia;
 - 3) l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
 - 4) se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
 - 5) infine, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta e' formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Esemplificando: se il soggetto apicale - cittadino italiano o straniero - commette all'estero uno tra questi delitti nell'interesse dell'ente, quest'ultimo potrà essere sanzionato ai sensi del D.lgs. 231.

I reati in oggetto sono quelli disciplinati dal D.lgs. 231/2001, agli artt. 24 e ss., e devono essere stati commessi all'estero da soggetti appartenenti ad una succursale di un ente con sede principale in Italia.

2.7. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

1. codice etico;

2. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
3. procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
4. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
5. sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

Componenti queste che devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni. Il Ministero non ha, però, formulato alcuna osservazione entro tale termine. Con decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003), il Ministero della Giustizia ha previsto che il Direttore Generale della giustizia penale presso il Ministero:

- esamini i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso;
- possa comunicare all'associazione rappresentativa di categoria – entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni da tale data – eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione. Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4.12.2003.

Successivamente, in data 31.03.2008 Confindustria ha pubblicato l'aggiornamento delle Linee Guida in parola, di cui si è tenuto conto nella redazione del presente Modello. Il presente Modello tiene altresì conto dell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria del marzo 2014. I contenuti del presente documento, nel caso in cui fossero emanate ulteriori Linee Guida di Confindustria, potranno essere successivamente adeguati, su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza della Società, previa approvazione dell'Amministratore Unico.

3. IL MODELLO 231 DI ON SITE

3.1. LA FUNZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di ON SITE pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, su piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ON SITE, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui ON SITE intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti, Consorziati e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

3.2. RACCORDO CON LE PROCEDURE AZIENDALI

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

ON SITE risulta in realtà una società altamente responsabilizzata, grazie alla cultura etica diffusa e i suoi dipendenti sono consapevoli e osservano diligentemente tutti regolamenti e le procedure vigenti in azienda.

3.3. PRINCIPI CARDINE DEL MODELLO

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

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un organismo di vigilanza esterno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;

- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.4. SISTEMA SANZIONATORIO

Elemento essenziale per il funzionamento del presente Modello è il sistema sanzionatorio dei comportamenti e delle attività contrastanti con le indicazioni e le condotte prescritte e raccomandate.

Il sistema sanzionatorio prevede una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati:

- **Lavoratori Dipendenti** a tempo indeterminato, tempo determinato e comunque equiparabili (esclusi i Dirigenti):
- **Direttori e Procuratori:** ON SITE provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità di condotte contrastanti con le norme di cui al Decreto 231/01 e con il Modello.
- **Consiglieri di Amministrazione:** è richiesta, al momento dell'accettazione del mandato, la sottoscrizione ed adesione al Modello adottato da ON SITE, con la previsione che, in caso di violazione dello stesso, l'OdV provveda ad informare IL Presidente del CdA per le necessarie iniziative sulla base delle norme per tempo vigenti.
- **Professionisti, fornitori:** nei relativi contratti deve essere inserito un esplicito riferimento alla scelta effettuata da ON SITE in merito alla compliance al Decreto 231/01 e all'obbligo di rispettare le Linee di condotta enunciate nel Codice Etico e di Comportamento e dal Modello.

3.5. FASI DEL PROGETTO E METODOLOGIA UTILIZZATA

Al fine di realizzare ed implementare il Modello Organizzativo e di gestione sono state previste e realizzate una serie di fasi operative:

- **Fase 1: Pianificazione:** Tale fase ha previsto la raccolta della documentazione ed il reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.
- **Fase 2: Diagnosi:** Tale fase è stata strettamente funzionale all'identificazione delle attività aziendali teoricamente esposte ai rischi D.Lgs. n. 231/2001. Essa ha preso avvio con lo svolgimento di apposite interviste e con la somministrazione di questionari "ad hoc" alle funzioni aziendali che individuate

concordemente con la Società in base alle specifiche competenze. Le informazioni così acquisite hanno consentito:

- L'individuazione delle attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs. n. 231/2001. Tale attività è stata svolta mediante l'attribuzione di punteggi conferiti in base ad appositi indicatori “drivers” di “gravità” o “probabilità”, convenzionalmente riconosciuti dalla *practice* nazionale ed internazionale nella conduzione dell'attività di rilevazione dei rischi;
- L'analisi preliminare del *sistema organizzativo* aziendale nel suo complesso.
- **Fase 3: Progettazione** Completamento della “*Analisi dello stato attuale*” e svolgimento del “*processo di analisi atto a determinare il divario che vi è tra la conformità su determinati fattori, oggetto di valutazione, rispetto ai risultati attesi*”, da cui sono scaturite, di concerto con la Società, possibili ipotesi di miglioramento del sistema organizzativo con lo scopo di limitare, ragionevolmente, l'esposizione della Società di fronte ai rischi individuati nella fase precedente. La fase si è sviluppata nei seguenti momenti:
 - *Analisi dello stato* e gap delle procedure operative esistenti
 - elaborazione di raccomandazioni e suggerimenti per il miglioramento del complesso organizzativo societario;
- **Fase 4: Predisposizione** Tale fase è stata necessaria alla predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati ed in particolare nella:
 - individuazione ed impostazione di procedure operative per le aree a rischio
 - elaborazione e redazione del codice di condotta/etico
 - elaborazione e redazione del sistema disciplinare/sanzionatorio interno ai fini 231/2001
 - definizione dei compiti e delle responsabilità dell'organismo di vigilanza e sua istituzione
 - definizione e redazione del Regolamento e dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza
 - predisposizione del piano di formazione aziendale e definizione delle modalità di reporting interno;
- **Fase 5: Implementazione:** Rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante la definitiva adozione degli elementi di cui si compone il Modello.

3.6. MAPPATURA DELLA AREE SENSIBILI

L'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi (ciò che abbiamo definito “risk management”).

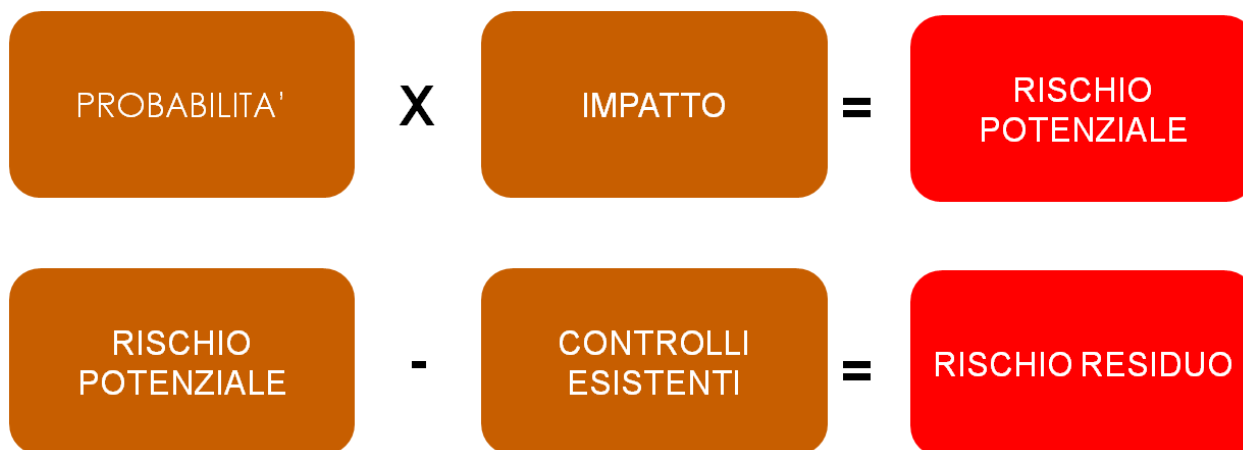
Ci sono due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

1. L'individuazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale,

ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) la gravità dell'evento stesso.

La metodologia applicata ha previsto le seguenti fasi:

1. Analisi e valutazione dei rischi potenziali.
2. Analisi e valutazione dei controlli esistenti.
3. Analisi e valutazione dei rischi residuali



3.7. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE

La prima fase di analisi e valutazione dei rischi inerenti si è articolata a sua volta in due attività:

- l'identificazione dei rischi potenziali;
- la valutazione dei rischi potenziali (dati dalla ponderazione della probabilità e la gravità del reato).

L'identificazione dei rischi potenziali è stata effettuata partendo dalle tipologie di rischio-reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

Sono state individuate le attività che comportano uno o più contatti con la P.A., quelle relative ai reati societari, ai reati informatici, ai reati sulla sicurezza sul lavoro e quelli ambientali e, integrando tali informazioni con quelle relative alla valutazione del sistema di controllo a livello societario, si è valutata l'adeguatezza del sistema di controllo interno di ciascuna attività.

I rischi potenziali che sono stati identificati, sono stati successivamente valutati seguendo i criteri descritti nel paragrafo precedente.

In questa fase la valutazione è stata condotta a prescindere dai sistemi di controllo interno (organizzazione, competenze, controlli operativi, ecc.) e dagli strumenti di gestione che sono stati istituiti per ridurre la possibilità di accadimento e/o il relativo impatto.

Per ogni area aziendale è stata redatta una scheda di lavoro che contiene le voci di seguito indicate:

- Area,
- Processo sensibile,

- Attività sensibile,
- Controparte,
- Reato ipotizzato,
- Modalità di commissione.

Nel documento “*Risk Assessment*” si riporta per ciascuna attività sensibile ai fini del D.Lgs. 231/2001, la valutazione dell’esposizione di ON SITE al rischio. La valutazione si ottiene moltiplicando la probabilità per l’impatto e consente di stabilire a prescindere dai sistemi di controllo in essere le aree in cui la società è maggiormente sottoposta a rischio di commissione dei reati 231.

Nella colonna “Modalità attuative dei reati” si riporta con riferimento a ciascuna attività a rischio una rappresentazione ipotetica di come le fattispecie di reato possono essere attuate in quell’area aziendale.

3.8. ANALISI E VALUTAZIONE DEI CONTROLLI ESISTENTI

Identificate le attività aziendali in cui possono essere perpetrati i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e le modalità di attuazione degli stessi si è provveduto ad analizzare e valutare il sistema di controllo preesistente nella società, prima dell’avvio del presente Progetto.

Questa attività è stata svolta al fine di verificare la capacità del sistema di controllo interno già esistente in azienda di prevenire l’attuazione dei reati individuati nella fase precedente.

In questa fase è stata valutata l’adeguatezza e l’efficacia del sistema di controllo interno già presente avendo riguardo in particolare alla sua idoneità a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

A tal riguardo sono stati presi in considerazione le seguenti aree di controllo aziendale:

- Sistema Organizzativo;
- Procedure di riferimento;
- Tracciabilità del processo;
- Altri controlli (controlli direzionali, codice etico).

3.9. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO RESIDUALE

Valutato il rischio inerente e il sistema di controllo interno già presente in azienda, si è provveduto ad analizzare e valutare il rischio residuale.

Per “rischi residuali” si intendono quei rischi che permangono anche dopo l’applicazione dei sistemi di controllo implementati in azienda e che sono ottenuti dalla differenza del valore del rischio inerente e quello del sistema di controllo interno.

La determinazione del livello di rischio residuale associabile alle attività sensibili è un passaggio fondamentale e preliminare all’individuazione degli interventi da apportare al sistema di controllo interno.

Questi interventi sono volti a garantire che i rischi residuali di commissione dei reati siano ridotti ad un “livello accettabile”.

Al fine di creare un efficace sistema di controllo preventivo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, co. 1, lett. c D.Lgs. 231/2001: “... le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.”).

In altri termini ciò significa che per tutte le attività che presentano un rischio residuale dovranno essere previsti specifici elementi di controllo, in modo tale che chi compie il reato può farlo solo attraverso un'elusione fraudolenta del Modello Organizzativo.

3.10. ANALISI GAP

Qualora l'attività considerata fosse risultata priva di idonei elementi di controllo necessari a scongiurare uno dei reati prevista dalla normativa 231, si è provveduto, come è visibile nella sezione "Action Plan", a identificare il relativo necessario strumento di controllo da implementare.

3.11. ANALISI DEI RISCHI

Qui di seguito riportiamo sinteticamente la valutazione del rischio per ogni reato previsto dalla normativa 231.

Per un'analisi più specifica e dettagliata si rimanda al documento allegato al presente Modello "Risk Assessment".

Reati 231	Quadro di riferimento	Valutazione del rischio e misure di controllo implementate
Reati in danno della Pubblica Amministrazione (PA). Reati corruttivi, Truffa a danno dello Stato, Malversazione	I reati presi in esame riguardano l'instaurazione e la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione. I processi aziendali commerciali sono riferiti e indirizzati verso la ricerca e la partecipazione alle gare di appalto. Altre ipotesi di contatto con la Pubblica Amministrazione riguardano: la gestione delle verifiche da parte di personale appartenente ad organi di controllo di pubbliche autorità; gestione amministrativa previdenziale ed assistenziale del personale; ottenimento e/o rinnovo di autorizzazioni, concessioni, licenze, procedure istruttorie di controllo con la Guardia di Finanza, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, funzionari competenti in materia ambiente, sicurezza e sanità; ottenimento e utilizzo dei contributi e finanziamenti per attività formativa e ricerca & sviluppo. Le ipotesi di Truffa possono riguardare le attività di predisposizione ed invio alla PA di documenti contenenti dichiarazioni false o mendaci attestanti il possesso dei requisiti mancanti.	Dall'analisi del rischio effettuato risulta che il rischio in tale materia non sia trascurabile, per la presenza di partecipazioni a gare d'appalto, all'esercizio dell'attività aziendale per cui è necessario l'ottenimento di licenze e autorizzazioni e per l'eventuale contatto con l'autorità di controllo. Le azioni di prevenzione sono pertanto strutturate attraverso la definizione di procedure di controllo interno e mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel codice etico e nelle parti speciali. <ul style="list-style-type: none"> • Procedure formalizzate sullo svolgimento e sulla rendicontazione delle attività finanziate. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Controllo sulla documentazione contabile. • Controllo sui Collaboratori esterni (ad esempio: consulenti esterni). • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico e del Modello 231.
Associazione per delinquere ed associazione per delinquere di tipo mafioso	Attraverso lo strumento del reato associativo potrebbero essere commessi altri reati che, pur non essendo espressamente previsti dal Decreto 231 oppure rientranti tra le fattispecie delittuose che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'ente, possono integrare una fattispecie di reato associativo. Le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le operazioni commerciali (acquisto di materie, servizi ed altre componenti; processi di vendita, di proposte commerciali e finanziarie con partner la cui identità non sia stata accuratamente verificata, nonché le altre attività aziendali che potenzialmente possano scaturire in una commissione di un illecito).	Procedure formalizzate sulla raccolta di dati ed informazioni su possibili partner, fornitori, consulenti e dipendenti (acquisizione del Certificato camerale con vigenza ed antimafia, acquisizione dei titoli di studio e delle iscrizioni agli albi professionali, indagini conoscitive sul territorio e sul contesto, etc.). <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione fornitori • Definizione dei requisiti del personale e dei collaboratori. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Controllo sulla congruenza tra il prezzo pagato per la consulenza ed il prezzo di mercato. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico.
Abusi di Mercato	Sebbene la società non risulti quotata sui mercati finanziari, i reati	Il presidio a tale tipologia di reato è (ovviamente oltre a

	<p>in oggetto sono di natura “comune” e cioè, possono essere compiuti da ogni persona indipendentemente dal possesso di particolari qualifiche soggettive.</p> <p>Peraltro, l'ordinamento punisce espressamente, oltre al membro di amministrazione, direzione e controllo, anche professionisti che nell'esercizio di un'attività lavorativa, abusi di informazioni privilegiate.</p>	<p>quello dato dal fatto che la società non è quotata in alcun mercato finanziario) dato dall'impegno da parte del personale e dai collaboratori dell'azienda a non diffondere o divulgare notizie, dati ed informazioni privilegiate di cui si è venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria attività lavorativa, attraverso la sottoscrizione del codice etico, il quale prevede apposite disposizioni a riguardo.</p> <p>Tali misure consentono di considerare il rischio reato di basso livello.</p>
Reati Societari	<p>I processi che risultano essere maggiormente a rischio reato sono il processo amministrativo e in particolare le attività di rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti di impresa, nonché dei relativi controlli e comunicazioni.</p> <p>Rilevano inoltre le situazioni o attività in potenziale conflitto d'interesse e, in genere, potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.</p> <p>Tali attività sono attualmente regolamentate dalla buona prassi aziendale basata sul rispetto della normativa italiana su diritto societario.</p>	<p>Al fine di presidiare le aree esposte a tale tipologie di reato appare rilevante la condivisione e la diffusione, anche mediante l'inserimento di apposite prescrizioni nel codice etico, dei principi sulla corretta informazione aziendale, sull'integrità ed effettività del capitale sociale e sui potenziali conflitti di interessi, e in generale sulle attività potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.</p> <p>Il rischio di commissione di tale tipologia di reati risulta essere basso.</p> <p>In questa area gli elementi di controllo implementati si riferiscono a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedure formalizzate sulla gestione delle attività amministrative (gestione contabilità, tenuta delle scritture contabili, emissione del bilancio, gestione delle comunicazioni, operazioni sul capitale) con presenza di più funzioni per lo svolgimento ed il controllo delle attività. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico
False comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori	<p>Indicazione di dati non veritieri o omissioni di dati ed informazioni nella redazione del bilancio e della documentazione contabile aziendale.</p> <p>Esibizione parziale o alterata della documentazione contabile.</p>	
Impedito controllo	L'azienda impedisce l'attività di controllo degli altri soci alterando o occultando documenti.	
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	L'azienda fuori dei casi consentiti dalla legge fa acquistare alla Società quote sociali.	
Operazioni in pregiudizio dei creditori	L'azienda in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettua riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, con l'intento di cagionare danno ai creditori.	
Formazione fittizia del capitale	L'azienda e i soci conferenti formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti.	
Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della norma antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro	<p>La tipologia di attività svolta dai lavoratori e dai collaboratori di ON SITE è a medio rischio di infortuni sul lavoro su alcune attività.</p> <p>La probabilità di commissione del reato in oggetto, tuttavia, quindi, deve essere presidiata correttamente.</p>	<p>La società ha affidato incarichi di RSPP a professionisti con gradi di istruzione, formazione e professionalità che garantiscono la piena conformità alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.</p>

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	L'attività aziendale che non coinvolge attività di commercializzazione valute o beni preziosi. La probabilità di commissione di tale tipologia di reato è da considerarsi quasi trascurabile, visto lo scarsissimo utilizzo di contanti.	Le azioni di prevenzione sono strutturate mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel codice etico, nelle parti speciali del Modello 231.
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	La tipologia delle attività svolte dalla società non riguarda attività prettamente informatiche, e, pertanto, è risultato un rischio trascurabile rispetto alla commissione di questo reato.	La società ha adottato modalità per tenere sotto controllo in materia sistematica gli adempimenti in materia di trattamento di dati personali (ex D.Lgs. 196/03). È stata poi redatta uno specifico regolamento per la corretta gestione ed utilizzo degli strumenti informatici aziendali.
Delitti di criminalità organizzata	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato è potenzialmente collegabile all'attività di partecipazione alle gare di appalto, ai delitti collegati a reati fiscali o a quelli contro l'industria, tuttavia, in considerazione dell'eticità rappresentata da tutti i soggetti dell'azienda si esclude che la società possa collaborare con organizzazioni mafiose o camorriste o con altre.	La società presta particolare attenzione alla qualifica dei propri partner e fornitori avendo cura di raccogliere dati e informazioni sulla reputazione dei propri partner. La società si è dotata di una specifica procedura per la selezione e qualificazione dei fornitori.
Delitti contro l'industria e il commercio	La fattispecie di reato, in relazione all'attività di concorrenza sleale o attività di frode, potrebbe coinvolgere l'area commerciale.	Il rischio è mitigato attraverso la previsioni di appositi presidi a livello di codice etico e di procedure interne (Procedura inerente la selezioni dei fornitori), Regolamento informatico, e altri presidi implementati in azienda.
Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	I processi e attività potenzialmente a rischio sono quelle che prevedono rapporti con l'autorità giudiziaria e quindi potenzialmente tutti i responsabili di ufficio o dipendenti chiamati per qualsiasi motivo a rendere dichiarazioni presso le autorità giudiziarie.	Le misure adottate sono relative alla presenza nel codice etico di specifici principi e norme di comportamento nei rapporti con l'autorità giudiziaria.
Reati ambientali	L'azienda è a rischio commissione dei reati contro l'ambiente per gli aspetti di emissione in atmosfera, scarichi e trattamento dei rifiuti. Pertanto il rischio potenziale è da ritenersi elevato.	Gli aspetti ambientali più delicati e a rischio reato sono monitorati dall'azienda attraverso un sistema procedurale specifico e una formazione continua.
Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	È da escludere che l'azienda abbia un ruolo di fornitore per la produzione di banconote o valori bollati, pertanto il rischio è da ritenersi trascurabile. Gli aspetti legati alla fattispecie di reato riguardanti la contraffazione di marchi e brevetti sono da ritenere trascurabile.	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Si ritiene remoto il rischio reato potenziale in questa categoria di reati	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati contro la personalità individuale	Potenzialmente il rischio reato non è da trascurare nella gestione del personale	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, Procedura gestionale, parti speciali)

4. LA SOCIETA' CONSORZIO STABILE ON SITE S.C.A R.L.

ON SITE è un'azienda operante nel Centro Nord Italia e prevalentemente in Regione Toscana specializzata nella partecipazione a gare di appalto ed esecuzione di lavori pubblici a mezzo dei propri consorziati esecutori per la realizzazione di strade, autostrade, ponti, viadotti, opere fognarie, opere strutturali speciali, movimentazione di materie, opere civili, opere di difesa idraulica, opere di ingegneria naturalistica.

Svolge la sua attività al servizio di enti pubblici e privati nel pieno rispetto di tutte le normative ambientali attualmente vigenti.

Oggetto Sociale:

La società ha per oggetto l'attività di costruzione, manutenzione o ristrutturazione di edilizia civile ed industriale e relative progettazioni, lavori di restauro e manutenzione dei beni immobili del patrimonio culturale e di interesse storico, artistico, archeologico oltre a costruzione, manutenzione e ristrutturazione di finiture di opere generali di natura edile e tecnica e relative progettazioni; di opere di impermeabilizzazione; lavori su strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari e piste aeroportuali, e relative opere complementari in superficie ovvero in sotterraneo; segnaletica stradale, dispositivi strutturali speciali, dispositivi antirumore e barriere stradali ed autostradali di sicurezza e relative progettazioni; barriere paramassi; impianti per la trazione elettrica di qualsiasi ferrovia, metropolitana o linea tranviaria e relative progettazioni; lavori di costruzione, manutenzione e ristrutturazione di acquedotti e dighe, opere di irrigazione ed evacuazione, impianti di sollevamento, costruzione, manutenzione e ristrutturazione di impianti di potabilizzazione e di depurazione e relative progettazioni; costruzione, manutenzione e ristrutturazione di gasdotti, oleodotti; opere marittime e lavori di dragaggio realizzati in acque dolci e salate; opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica occorrenti per la sistemazione di corsi d'acqua naturali o artificiali nonché per la difesa del territorio; realizzazione di lavori in terra e movimentazione materiale; opere o strutture speciali, consolidamento di terreni e relative progettazioni; esecuzione di rilevamenti topografici, di indagini geognostiche ed esplorazioni del sottosuolo; opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale e relative progettazioni; opere di ingegneria naturalistica; costruzione, manutenzione e ristrutturazione di impianti per la produzione di energia elettrica, termica e/o di tecnologie evolute e/o sperimentali per la produzione di idrogeno o altri combustibili speciali, di impianti per la produzione e distribuzione di energia, di lavori per centrali idrauliche, termiche, elettriche e nucleari e relative progettazioni; costruzione e manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti di smaltimento, trattamento e recupero dei rifiuti, gestione di impianti fissi o mobili, temporanei o permanenti, per lo stoccaggio, la separazione, il trattamento e la produzione di materiali inerti riciclati provenienti da costruzione e demolizione, anche di terzi; costruzione di verde e arredo urbano, commercializzazione e la vendita dei prodotti ricavati dalle lavorazioni eseguite in conseguenza delle attività oggetto del Consorzio e di prodotti per l'edilizia; noleggio a caldo e freddo di macchine, attrezzature e semoventi; Global Service e facility management.

4.1. IL SISTEMA DI GOVERNO ED IL SISTEMA AUTORIZZATIVO

4.1.1. Sistema di governo

ON SITE è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da 5 (cinque) membri;

Gli amministratori durano in carica a tempo indeterminato, fino a revoca o dimissioni, o per quel tempo determinato che verrà stabilito dai soci all'atto della loro nomina, e sono rieleggibili. In caso di nomina fino a revoca o dimissioni, è consentita la revoca in ogni tempo e senza necessità di motivazione.

Il consiglio di amministrazione elegge fra i suoi membri un presidente ed un vice-presidente.

L'organo amministrativo ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli che la legge o lo statuto riservano espressamente ai soci.

L'organo amministrativo può nominare direttori, istitori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

La firma e la legale rappresentanza della società di fronte a terzi ed in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione

La rappresentanza sociale spetta anche ai direttori, agli istitori ed ai procuratori nei limiti dei poteri determinati dall'organo amministrativo nell'atto di nomina.

Assemblea dei Soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate, oltre che dalla legge, dallo Statuto Sociale. L'assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale.

4.1.2. Sistema autorizzativo e poteri di firma

La Società ha attuato uno specifico sistema di autorizzazione alla spesa e un sistema di potere di firma, alla luce del quale è previsto che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa.

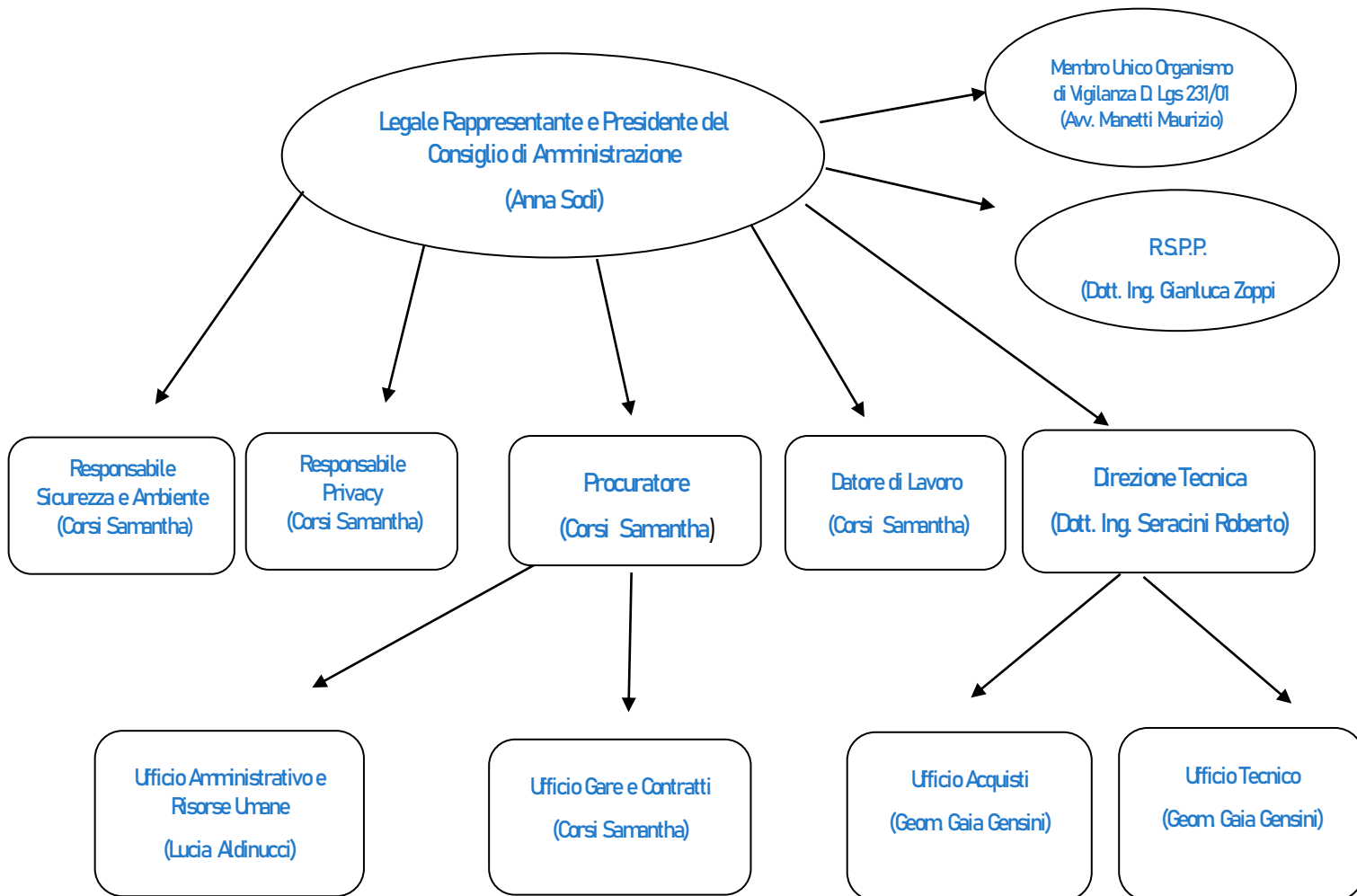
A tal proposito, in linea generale, la Società riconosce le seguenti linee guida relative al sistema autorizzativo:

- I poteri relativi a “singoli affari”, sono attribuiti attraverso atti *ad hoc* conferiti con procure notarili;
- I poteri di “rappresentanza permanente”, sono attribuiti tramite procure notarili registrate in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale.

Inoltre le Procure di rappresentanza permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza. Il conferimento viene pertanto deciso tenuto conto sia delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile, che della effettiva necessità che il soggetto interessato venga dotato di poteri di rappresentanza verso l'esterno.

4.2. La struttura organizzativa

Sotto l'aspetto organizzativo si riporta l'organigramma sintetico (disponibile anche in allegato)



5. CODICE ETICO

ON SITE ha ritenuto opportuno adottare, sia nei rapporti interni che nei rapporti con i terzi, un insieme di regole comportamentali dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica ed un forte rispetto delle leggi, sul presupposto che una chiara enunciazione dei valori fondamentali ai quali ciascuna si ispira nel raggiungimento dei relativi obiettivi di business, sia di importanza centrale per il corretto svolgimento delle proprie attività e costituisca un valido elemento di supporto del Modello di organizzazione, gestione e controllo che ciascuna è chiamata ad adottare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Ciò premesso, il “Codice etico” è stato approvato dall’organo amministrativo di ON SITE che si impegna a garantirne la massima diffusione sul presupposto che la relativa osservanza costituisca condizione imprescindibile per un corretto funzionamento della Società, per la tutela della sua affidabilità e reputazione e per una sempre maggior soddisfazione della clientela, fattori questi che concorrono insieme al successo e allo sviluppo attuale e futuro aziendale.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza in modo monocratico ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti del membro e dalle linee di seguito riportate:

- nel contesto della struttura organizzativa l'Organismo di Vigilanza si posiziona in staff del Consiglio di Amministrazione;
- al membro unico dell'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- il Membro Unico dell'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi del legale Rappresentante nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

6.1. COMPOSIZIONE

L'Organismo di Vigilanza è monocratico ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Dell'Organismo di Vigilanza in ogni caso non possono far parte il datore di lavoro ed i soggetti delegati per la sicurezza e ambiente.

La durata in carica dei membri è di un anno, il mandato è rinnovabile.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la sostituzione di un membro dell'OdV, secondo quanto previsto al paragrafo successivo, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo, anche se alla scadenza residua un periodo inferiore ad un anno.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del membro dell'Organismo di Vigilanza:

- a) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- b) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- c) funzioni di amministratore ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- d) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;

- e) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento”, in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- f) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- g) essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- h) presentare, per il soggetto esterno indipendente, cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, C.C.
- i) aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito.

6.2. CESSAZIONE DALLA CARICA

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere senza ritardo alla sostituzione del membro dell'OdV che ha cessato la carica.

La rinuncia da parte di un membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata o ritardata risposta al Legale Rappresentante in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i membri dell'Organismo ai sensi di legge e del presente Statuto;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'“omessa ed insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;

- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo membro dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;

La *decadenza* viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno, in relazione al Membro dell'ODV, i requisiti necessari sopra indicati, il Consiglio di Amministrazione di ON SITE, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione di ON SITE, deve dichiarare l'avvenuta decadenza del Membro dell'ODV ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità che renda il Membro dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca del membro Unico dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione di ON SITE deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

6.3. COMPITI, POTERI E MEZZI

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

1. vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
3. verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
5. approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
6. cura dei flussi informativi di competenza con il Legale Rappresentante e con le funzioni aziendali.

E' demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- a) le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma i lettera d) del D. Lgs. citato);
- b) i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma i lettera b) del D. Lgs. citato).

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza di SITE gli incarichi di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a

- rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
 - controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
 - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
 - verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato al Legale Rappresentante al fine di risolverlo.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al Modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del Modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'OdV viene dotato dei seguenti **poteri**:

1. facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Legale Rappresentante è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";
3. obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;

4. facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
5. facoltà di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione in cui si discute del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
6. facoltà di proporre al Legale Rappresentante l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;
7. facoltà di chiedere al Presidente di convocare il Consiglio di Amministrazione per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al Modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti mezzi:

1. Il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'OdV ha la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire al Legale Rappresentante la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;
2. qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'OdV potrà richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per una revisione dei limiti di spesa;
3. facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
4. facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:
 - a. il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'OdV (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
 - b. l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'OdV (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
 - c. altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

6.4. POTERI DI ACCESSO

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo, ed in particolare:

- a. documentazione societaria;

- b. documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- c. informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati “confidenziale”, fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di “privacy”;
- d. dati e transazioni in bilancio;
- e. procedure aziendali;
- f. piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l’Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

L’Organismo di Vigilanza ha l’autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell’esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

6.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

I dati e le informazioni conservate nell’archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell’Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

6.6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Il Membro dell’ODV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

Deve inoltre assicurare la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 - e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall’art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell’ODV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

L’inosservanza dei suddetti obblighi integra un’ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell’Organismo.

6.7. REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

L’Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento. In ogni caso, il Regolamento non può configurare con le disposizioni sull’Organismo di Vigilanza contenute nel presente Modello.

Il Legale Rappresentante prende atto del regolamento approvato dall’organismo di vigilanza.

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta al Legale Rappresentante le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- a) **continuativa**, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale informa il Consiglio stesso nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- b) **semestrale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- c) **immediata**, nei confronti del Legale Rappresentante, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

In particolare l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente al Legale Rappresentante le seguenti informazioni:

- Rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;
- Necessità di modifiche al Modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi;
- su base annuale, un *piano di attività previste per l'anno successivo*.

L'OdV dovrà inoltre riferire, al soggetto richiedente, sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dal Legale Rappresentante.

L'OdV può richiedere in qualsiasi momento al Presidente di convocare il Consiglio di Amministrazione per riferire su eventuali significative violazioni al Modello individuate a seguito delle verifiche svolte.

Il Legale Rappresentante ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con il con il Legale Rappresentante o con il Consiglio di Amministrazione sono custoditi dal supporto tecnico - operativo dell'OdV, oltre che dagli organi interessati.

7.2. SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza situazioni illegali od in chiara e significativa violazione del codice etico aziendale e del Modello organizzativo.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

E' predisposto un canale informativo dedicato che consente le segnalazioni *anche in forma anonima* e facilita il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'OdV. A tale riguardo, è stata istituita una cassetta postale dedicata presso la sede sociale.

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare degli eventi e fatti il Legale Rappresentante.

Le comunicazioni possono essere inviate via e-mail al seguente indirizzo:
odv.consorziostabileonsite@gmail.com

7.3. GARANZIA DI MOLTEPLICITÀ DI CANALI, DI ANONIMATO E DI NON RITORSIONE (AI SENSI DELLA LEGGE 30 NOVEMBRE 2017, N. 179 SUL "WHISTLEBLOWING")

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater, l'azienda prevede:

1. canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
2. misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

7.4. NOMINA "REFERENTI" ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Legale Rappresentante di ON SITE provvede alla nomina di soggetti, responsabili o addetti di funzione nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di vigilanza potrà inoltre assegnare ai "referenti OdV" specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

7.5. FLUSSI INFORMATIVI DAI REFERENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti OdV in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ON SITE ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo:

- ciascun referente comunica all'Organismo di Vigilanza una informativa annuale sullo stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Funzione e con la segnalazione delle situazioni maggiormente significative emerse nel periodo con riferimento alle problematiche inerenti il D.Lgs. 231/2001;

- ciascun referente compila periodicamente una scheda contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel documento “*Modello organizzazione gestione e controllo*”.

7.6. FLUSSI INFORMATIVI GENERALI

Tali Flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di ON SITE (amministratori, procuratori, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all’OdV deve avvenire secondo le modalità riportate nella TABELLA DEI FLUSSI INFORMATIVI.

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o “pratiche” significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello 231, comprese le violazioni del codice etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello 231 da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti o altro collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto.
- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7.7. FLUSSI INFORMATIVI SPECIFICI

I referenti dell’OdV devono compilare secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede e devono trasmetterle all’Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'OdV.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti in un allegato del Modello.

7.8. ALTRI FLUSSI INFORMATIVI

a) Flussi dall'Organismo di Vigilanza alle risorse deputate ai controlli

L'Organismo di Vigilanza, al termine di ogni riunione periodica dello stesso, comunica in forma scritta alle risorse eventualmente individuate e deputate ad effettuare i controlli operativi le attività di controllo da svolgere nel successivo periodo.

b) Flussi dalle risorse deputate ai controlli all'Organismo di Vigilanza

Le eventuali risorse aziendali o esterne, individuate dall'Organismo di Vigilanza per effettuare i controlli operativi, riportano all'Organismo di Vigilanza, e comunque prima di ogni rapporto dell'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico, le seguenti informazioni:

- Report periodici relativi all'attività svolta con riferimento alle specifiche richieste di controllo formulate in precedenza dall'Organismo di Vigilanza
- Segnalazione delle problematiche riscontrate
- Segnalazione delle esigenze di modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

8.1. *PREMESSA*

ON SITE promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di ON STE e per la loro formazione.

8.2. *PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI*

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente, in via personale ed individuale, il presente Modello di Organizzazione e Gestione a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

8.3. *PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI*

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte del Membro dell'ODV. Tale circolare informa:

- dell'avvenuta approvazione/modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete Intranet aziendale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La circolare medesima viene affissa nelle bacheche aziendali.

I responsabili delle funzioni aziendali, i responsabili delle attività a rischio dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.231/2001". Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite il sito internet aziendale e la creazione di pagine *web*, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Società;
- la procedura di segnalazione all'OdV e la scheda standard per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello;

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione internet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a ON SITE una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

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.

La formazione ai responsabili operativi.

Presentazione a beneficio dei responsabili operativi di ON SITE nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da ON STE all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;

➤ si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili deve essere svolta una attenta attività di sensibilizzazione, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello adottato da ON SITE.

La Società si impegna inoltre a svolgere successivamente all'approvazione del Modello un'attività di formazione nei confronti dei responsabili di aree a rischio per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e comunque per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

8.4. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I COLLABORATORI ESTERNI

ON SITE promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

➤ Pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato da ON SITE, contenenti in particolare:

- un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da ON SITE all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- la struttura e i principi generali del Modello adottato da ON SITE;

➤ Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):

- di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
- di impegno al pieno rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.

9. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello è soggetto a due differenti tipologie di verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza:

- verifiche sugli atti: annualmente si procede ad una verifica dei principali atti di ON SITE nelle aree a rischio di reato;
- verifiche delle procedure: periodicamente si procede alla verifica dell'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

All'esito della verifica viene redatto un rapporto che evidenzia le possibili manchevolezze e che suggerisca le eventuali azioni da intraprendere. Tale rapporto viene sottoposto all'attenzione del Consiglio di amministrazione.

10. MODELLO E CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

Come disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'adozione di un Codice Etico rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello, si integrano con quelle del Codice di condotta aziendale.

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato.

Il Codice di condotta aziendale è uno strumento adottato in via autonoma da ON SITE come espressione dei principi di "deontologia professionale" che ON SITE stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Nel paragrafo successivo viene sintetizzata la struttura del Codice di comportamento adottato da ON SITE, fermo restando che per i relativi completi principi si rimanda al documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

10.1 FINALITÀ, DESTINATARI E STRUTTURA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di condotta aziendale di ON SITE indica i principi generali e le regole comportamentali cui ON SITE riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli amministratori, i consorziati, i suoi dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per ON SITE (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner, di seguito, indicati quali "Terzi Destinatari").

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice di comportamento che ne è parte.

Il complesso delle regole contenute nel Codice di condotta aziendale, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli stakeholders, nonché di preservare l'immagine e la reputazione di ON SITE, assicurando nel contempo un approccio etico all'operatività dell'organizzazione, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle relative a eventuali rapporti internazionali.

Il Codice di condotta aziendale tratta i seguenti argomenti:

- individuazione dei principi etici e dei valori di riferimento;
- le norme di comportamento;
- protezione delle informazioni riservate di ON SITE e di Terzi;
- il conflitto d'interessi;
- i rapporti con i colleghi;
- i rapporti con l'esterno, i rapporti con i mass media, i rapporti con l'ambiente;
- la rendicontazione finanziaria;
- l'informativa societaria.

10.2 I PRINCIPI GENERALI CHE REGOLANO L'ATTIVITÀ DI ON SITE

Nel Codice di comportamento sono individuati i principi generali che regolano l'attività di ON SITE.

ON SITE ha, infatti, avvertito l'esigenza di giungere ad una esaustiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore etico positivo, primario ed assoluto.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da ON SITE, riguardano i valori e le aree di attività di seguito elencate:

- essere onesti e tenere un comportamento etico in tutte le attività;
- rispettare tutte le leggi e rivolgersi a chi di competenza in caso di dubbio;
- osservare tutte le regole di ON SITE;
- rispettare gli altri, inclusi i colleghi;
- essere affidabili e responsabili;
- agire in modo coerente con quanto si dichiara e fare ciò che è giusto.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ON SITE

11.1 L'ELABORAZIONE E L'ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità dell'Ente, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

ON SITE ha quindi adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di ON SITE ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo di ON SITE stessa – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di ON SITE.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalle Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

11.2 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare di ON SITE, fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, ON SITE si è dotata di un Sistema Disciplinare che è stato consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Il Sistema Disciplinare di ON SITE si articola in quattro sezioni.

Nella prima, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in quattro differenti categorie:

1. gli Amministratori
2. gli altri soggetti in posizione “apicale”
3. i dipendenti;
4. gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Nella seconda, dopo aver evidenziato che costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, sono indicate le possibili violazioni, suddivise in due differenti categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività “sensibili” di cui alle aree “a rischio reato” identificate nelle Parti Speciali, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 2;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di ON SITE ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

3. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 4, 5 e 6;
4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5 e 6;
5. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p.4, all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 6;
6. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell'art. 583, comma 2, c.p.5, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Nella terza, sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad esso connessi (ad es., diffida al rispetto del Modello, applicazione di una penale, risoluzione del contratto).

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a. la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b. la tipologia della violazione;
- c. le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d. le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

Ai sensi dell'art. 583 c.p., la lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una capacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a quaranta giorni; 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

Ai sensi dell'art. 583 c.p., la lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

Nella quarta, è disciplinato il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali