


**ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.p.a.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
DI GESTIONE E DI CONTROLLO  
PARTE GENERALE**

**Ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e successive  
integrazioni e modificazioni redatto sulla base delle linee guida e codice di  
comportamento delle associazioni di categoria Confindustria ed ANCE**

APPROVATO dal Consiglio di Amministrazione della Società il 14.05.2010

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione:



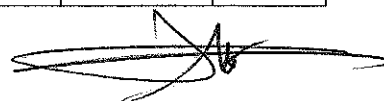
I riferimenti del presente documento a "ANDREOLA" o "Società" o "Azienda" si intendono rivolti a ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.p.a.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 1 di 28
--	--	---------------------	-------------------

## INDICE

PARTE GENERALE .....	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001.....	3
1.1. Sintesi della normativa.....	3
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda.....	7
1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria .....	9
2. IL MODELLO DI ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.p.a.....	10
2.1. Finalità, Elaborazione ed Approvazione del Modello .....	10
2.2. Obiettivi del Modello.....	11
2.3. Verifica ed Aggiornamento del Modello .....	11
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO .....	12
3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	12
3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	14
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	19
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	22
4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti .....	22
4.2. Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni .....	22
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	23
5.1. Obiettivi del sistema disciplinare .....	23
5.2. Struttura del sistema disciplinare: .....	23
5.2.1 nei confronti dei Dipendenti .....	24
5.2.2 nei confronti dei Dirigenti.....	25
5.2.3 nei confronti degli Amministratori.....	26
5.2.4 nei confronti dei Sindaci .....	26
5.2.5 nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni.....	27
5.2.5 nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza .....	27
6. IL CODICE ETICO.....	27

<b>ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.</b>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 2 di 28
---	--	---------------------	-------------------



## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001

#### 1.1. Sintesi della normativa

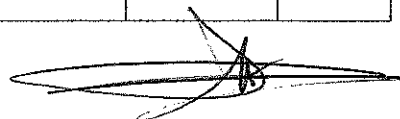
Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità para-penale degli enti. La nuova normativa prevede infatti la responsabilità, cd. "amministrativa" degli enti (con ciò intendendosi anche le imprese ed anche in forma di società) per alcuni reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da determinati soggetti, preposti, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso, responsabilità che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente indicati dalla legge generano la responsabilità degli enti; allo stato di emanazione del presente Modello, e salve le successive integrazioni ed aggiornamenti, i reati soggetti all'applicazione della normativa del D.Lgs 231/2001 sono quelli:

- i. previsti **all'articolo 24**, ovvero di malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico, di indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee, di truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 3 di 28
--	--	---------------------	-------------------



europee, di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico,

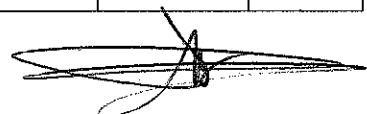
- ii. **all'articolo 24 bis**, relativo ai reati informatici<sup>1</sup>, ossia falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-*quinquies* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
- iii. **all'articolo 25**, ovvero di concussione e corruzione, della truffa aggravata ai danni dello Stato, della frode ai danni dello Stato per percepire indebiti finanziamenti o agevolazioni (ad es. finanziamenti per la formazione, sgravi contributivi, finanziamenti alle PMI, etc.);
- iv. **all'articolo 25-*bis***<sup>2</sup> di falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- v. **all'articolo 25-*ter***<sup>3</sup> di una buona parte dei reati societari oggetto della revisione legislativa del 2002 (quali false comunicazioni sociali, operazioni in pregiudizio ai creditori, etc.) e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi

<sup>1</sup> Art. 7 L. 48/08 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica" fatta a Budapest il 23.11.01 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno, entrata in vigore lo scorso 5.04.2008.

<sup>2</sup> Introdotta dalla Legge 409/2001 articolo 4, sull'introduzione dell'Euro

<sup>3</sup> introdotto dal D.Lgs 61/2002 di riforma dei Reati societari

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 4 di 28
--	--	---------------------	-------------------



previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile<sup>4</sup>, estensioni che operano nella sola ipotesi di reato commesso nell'interesse dell'ente (e non anche a vantaggio, come per le altre previsioni 231);

- vi. **all'articolo 25-quater<sup>5</sup>** dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;
- vii. **all'articolo 25-quater-1** dei reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili<sup>6</sup>;
- viii. **all'articolo 25-quinques<sup>7</sup>** dei delitti contro la personalità individuale in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia<sup>8</sup>;
- ix. **all'articolo 25-sexies** dei reati c.d. di "market abuse", ovvero di insider trading e di manipolazione del mercato, introdotti<sup>9</sup> per effetto dell'estensione del D. Lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute agli articoli 184-187 del D. Lgs. 24.2.1998 n. 58 (cosiddetto T.U.F.<sup>10</sup>);
- x. **all'articolo 25-septies<sup>11</sup>** dei reati di lesioni colpose gravi e gravissime e di omicidio colposo per violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- xi. **all'articolo 25-octies<sup>12</sup>** dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Vi è, inoltre, l'estensione delle sanzioni di cui al D.Lgs 231/2001 ai reati di criminalità organizzata (associazione a delinquere, traffico di migranti, traffico di stupefacenti)<sup>13</sup>. Infine ai sensi dell'articolo 187 *quinquies* del T.U.F., sono applicate all'ente,

---

<sup>4</sup> Modifica inserita dall'articolo 31, comma 2, Legge 262-2005 Legge Risparmio

<sup>5</sup> introdotto dalla Legge 7/2003 di ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9.12.1999

<sup>6</sup> introdotto dalla Legge 7/2006 art.8 in materia di divieto di infibulazione

<sup>7</sup> introdotto dalla Legge 228/2003

<sup>8</sup> come modificato dalla Legge 38/2006 con l'estensione alla pedo-pornografia virtuale

<sup>9</sup> Dalla Legge 62 del 18.04.2005, articolo 9, 3° comma.

<sup>10</sup> Testo Unico Finanza

<sup>11</sup> Introdotto dalla Legge 123/2007 art.9

<sup>12</sup> introdotto dal D.lgs. 231/07, art. 63, comma 3

<sup>13</sup> vedasi la Legge 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, parzialmente abrogata dal D.Lgs 231/2007 in materia di anti-riciclaggio

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 5 di 28
--	--	---------------------	-------------------



richiamando gli articoli 6, 7, 8 e 12 del D. Lgs. 231/2001, sanzioni amministrative pari a quelle irrogate ai responsabili degli illeciti amministrativi, commessi *nel* suo interesse o a suo vantaggio, di cui alla Parte V, Titolo II del T.U.F..

E' bene precisare che **sotto il profilo personale**, la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia stata posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali, che sono dalla legge individuate in due categorie: quella facente capo ai "soggetti in cd. posizione apicale"<sup>14</sup>, cioè i vertici dell'azienda, e quella riguardante i "soggetti sottoposti all'altrui direzione"<sup>15</sup>.

**Le sanzioni** previste dalla legge a carico dell'ente responsabile sono:

- o sanzione pecuniaria,
- o sanzione interdittiva,
- o confisca,
- o pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie e la confisca vengono sempre applicate, mentre la sanzione interdittiva e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato.

Sono sanzioni interdittive:

- o Interdizione all'esercizio dell'attività,
- o Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni che siano funzionali alla commissione dell'illecito,
- o Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione,
- o Esclusione dalle agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
- o Divieto di pubblicizzare beni e servizi.

---

<sup>14</sup> Precisamente interessa amministratori, anche di fatto, loro rappresentanti, direttori generali, preposti a sedi secondarie ed, in caso di organizzazione divisionale, direttori di divisione.

<sup>15</sup> Si intendono persone che agiscono sotto la direzione o la vigilanza delle persone esercenti le funzioni sopra indicate come apicali, in ciò comprendendosi, secondo i primi esecuti, anche soggetti non dipendenti dell'ente, quali agenti, collaboratori, consulenti.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 6 di 28
--	--	---------------------	-------------------



Tali sanzioni limitano notevolmente la libertà di azione dell'ente e sono generalmente temporanee. Di norma esse vengono irrogate:

- o in caso di reiterazione dell'illecito;
- o se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità;
- o ove vengano evidenziate gravi carenze organizzative.

Con riferimento ai reati in materia di infortuni sul lavoro, le sanzioni interdittive, ed in particolare la sospensione della attività, vengono applicate a prescindere dai sopraindicati criteri.

La normativa in oggetto è applicata, secondo i principi e le procedure del diritto penale, dal Giudice Penale.

## **1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda**

La legge<sup>16</sup> esonera dalla responsabilità l'ente, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati<sup>17</sup>; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi<sup>18</sup>.

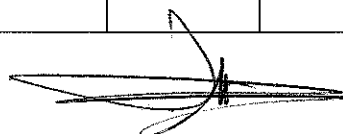
---

<sup>16</sup> Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

<sup>17</sup> Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

<sup>18</sup> Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 7 di 28
--	--	---------------------	-------------------



Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale"<sup>19</sup>, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- che tale modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato".

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione, e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo <sup>20</sup>.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

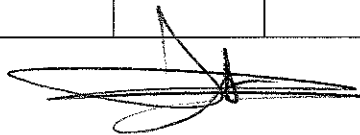
Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente<sup>21</sup>, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

<sup>19</sup> A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

<sup>20</sup> Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

<sup>21</sup> Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 8 di 28
--	--	---------------------	-------------------



### 1.3 I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria la individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo<sup>22</sup>, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia<sup>23</sup>.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le **linee guida** sviluppate e pubblicate dall'Associazione dei costruttori edili – **A.N.C.E.** - e da **Confindustria** per le aziende associate<sup>24</sup>, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame – Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201.

Notizia dell'adozione del Modello è data all'A.N.C.E. - Associazione Nazionale dei costruttori Edili, per il tramite di ANCE Veneto.

---

<sup>22</sup> Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

<sup>23</sup> Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

<sup>24</sup> Per ANCE "Codice di Comportamento" emanato il 31 Marzo 2003, modificato alla luce delle osservazioni del Ministero di Giustizia del 28.1.2004 ed aggiornate al 1.09.2004, divenuto efficace il 13 Ottobre 2004, da ultimo aggiornate e divenute efficaci dopo il vaglio ministeriale nella edizione Agosto 2008. Per Confindustria: "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" emanante il 07.03.2002 e "Appendice Integrativa" del 03.10.2002. Le Linee Guida, modificate alla luce delle osservazioni del Ministero di Giustizia del 04.12.2004 ed aggiornate al 24.05.2004. Alla luce della recente introduzione della Legge 123 del 5 Agosto 2007, Confindustria ha rivisto ed integrato le proprie Linee Guida. Il nuovo testo, dopo essere stato sottoposto al Ministero, è divenuto efficace lo scorso 31.03.08.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 9 di 28
--	--	---------------------	-------------------



## 2. IL MODELLO DI ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.p.a.

### 2.1. Finalità, Elaborazione ed Approvazione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, ANDREOLA ha deciso di procedere con l'elaborazione e costruzione del presente Modello, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da un'inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

ANDREOLA ritiene inoltre che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali nonché di professionisti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura dei processi a rischio**);
- Verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **gap analysis**);
- **Predisposizione del Modello** e di alcuni rilevanti componenti autonomi, quali il Codice Etico, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.
- Individuazione dei soggetti aziendali ai quali conferire l'incarico di **Organismo di Vigilanza**.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 10 di 28
--	--	---------------------	--------------------



## 2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, ANDREOLA si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti, e degli illeciti in genere, nei processi a rischio. Infatti la commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere, è comunque contraria alla volontà di ANDREOLA, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per l'azienda, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello quindi predispose gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

## 2.3. Verifica ed Aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per ANDREOLA, sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza del modello alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

Una prima verifica particolarmente approfondita sarà effettuata dopo una prima fase temporale di applicazione, di durata sufficientemente significativa, onde poter disporre della controprova operativa del Modello.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 11 di 28
--	--	---------------------	--------------------



Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

L'Organo Amministrativo è inoltre l'organo sociale competente per l'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello.

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO**

#### **3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

La normativa in questione impone, onde poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo, ove non già presenti, autonomi poteri di iniziativa e controllo.

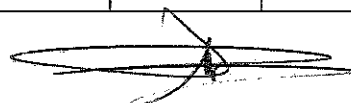
##### **1) Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, nominato dal Consiglio di Amministrazione; di esso, in composizione pluripersonale, fanno parte almeno un componente esterno ed un soggetto appartenente all'organizzazione della società, in quanto si ritiene che in detta composizione l'Organismo di Vigilanza posseda i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve possedere altresì alcuni requisiti soggettivi formali ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza richieste dall'incarico, consistenti nei seguenti requisiti di:

- i) onorabilità ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000
- ii) assenza di conflitti di interesse e/o di relazioni di parentela con altri componenti gli organi sociali e con il vertice sociale,

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 12 di 28
--	--	---------------------	--------------------



iii) assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'articolo 2382 c.c.

iv) assenza di condanne per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto.

I membri dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere soggetti qualificati in ambito legale o contabile o fiscale o qualità o della sicurezza ed igiene del lavoro o di controllo interno, dotati di adeguata professionalità in una o più delle suddette materie.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza provvede il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, come di seguito specificato.

## **2) Durata in carica**

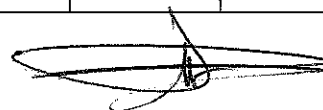
L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina e sino alla successiva riunione del Consiglio di Amministrazione che provvede alla loro sostituzione.

## **3) Modalità di nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione, al termine di ciascun mandato dell'Organismo di Vigilanza, o in caso di decadenza o revoca di uno dei componenti, provvederà, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'Organismo, nonché gli altri requisiti sopraindicati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può, in qualunque momento e con delibera motivata, revocare il mandato ad uno o a più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può altresì revocare, con delibera motivata, prima della naturale scadenza, il mandato e sostituire i membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 13 di 28
--	--	---------------------	--------------------



parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti in base al Decreto o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del soggetto interno determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organo di Vigilanza, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del componente interno l'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione del mandato medesimo, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivata e sottoposta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

### 3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ha i seguenti compiti ed i relativi poteri di iniziativa :

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- c) analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- d) curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti<sup>25</sup>, attraverso la formulazione di proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

---

<sup>25</sup> Una prima fase prevede la presentazione delle proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale (quindi a seconda della tipologia e della portata degli interventi si tratterà del Personale, Amministrazione etc.). Seguirà la fase del *follow-up*, in cui si andrà a verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 14 di 28
--	--	---------------------	--------------------



- i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
  - ii. significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa,
  - iii. modifiche normative che modifichino il rischio per l'azienda;
- e) segnalare all'Organo Amministrativo quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;
- f) riferire all'Organo Amministrativo ed al Datore di Lavoro<sup>26</sup> sullo stato di attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- g) vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs. 231/07 in materia di antiriciclaggio<sup>27</sup> ed in tale contesto comunicare alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o fatti di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti i quali possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7 D lgs. 231/07 nonché comunicare, entro 30 giorni, al Ministero dell'Economia e delle finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 D.Lgs. 231/07 e all'art. 50 di cui abbiano notizia<sup>28</sup>.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

<sup>26</sup> come definito dall'art-2 del D.Lgs. 81/2008 Testo Unico Sicurezza

<sup>27</sup> Art. 52, comma 1 D.lgs. 231/07

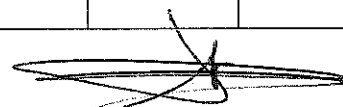
<sup>28</sup> Art. 52 D.lgs. 231/2007

<p>ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Edizione 01/2009</p>	<p>Pagina 15 di 28</p>
---	---	-----------------------------	----------------------------



- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria alla registrazione delle attività di controllo e verifica e necessarie al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo di vigilanza obbligatoriamente;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;

<p style="text-align: center;">ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.</p>	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p style="text-align: center;">Edizione 01/2009</p>	<p style="text-align: center;"><i>Pagina</i> 16 di 28</p>
---	---	---	---



- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
- segnalare all'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente<sup>29</sup>.

L'Organismo di Vigilanza ha libero 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 propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato. Fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della Privacy.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Amministrativo compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo.

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001<sup>30</sup> sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei **flussi informativi** per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di

<sup>29</sup> Sarebbe opportuno prevedere che gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce siano documentati. Copia della documentazione dovrebbe essere custodita dall'OdV.

<sup>30</sup> Art. 6: "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: (... omissis ...) d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

<p>ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Edizione 01/2009</p>	<p>Pagina 17 di 28</p>
---	---	-----------------------------	----------------------------



cui si tratta. Tale obbligo di fornire informazioni è posto in capo, oltre alla funzione di controllo e gestione ed al sistema informatizzato, anche alle funzioni aziendali potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- a) le informative periodiche sulle attività svolte;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare le informazioni potranno riguardare:

- i. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ii. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- iii. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- iv. i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- v. 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;
- vi. le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- vii. le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 18 di 28
--	--	---------------------	--------------------



comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;

- viii. le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali.

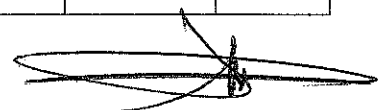
L'obbligo di informazione all'Organo di Vigilanza è esteso inoltre ai dipendenti che vengano in possesso, anche tramite terzi, di **notizie relative alla commissione di reati** di specie nell'esercizio dell'attività aziendale o a **pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice Etico**. Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organo valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

All'Organismo di Vigilanza compete inoltre di monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta, in cooperazione con la area aziendale competente.

### 3.3. **Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 19 di 28
--	--	---------------------	--------------------



L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Anche al fine di garantire il requisito della indipendenza ed autonomia dell'Organismo, sono assegnate all'Organismo di Vigilanza tre linee di *reporting*:

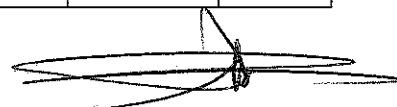
- La prima prevede un reporting su base continuativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- La seconda, su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione;
- In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà riportare al Collegio Sindacale, che provvederà ad informare l'Assemblea. Laddove l'OdV ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, esso è autorizzato a farlo alla prima Assemblea utile.

In relazione ai canali informativi di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di tenere informato il Consiglio di amministrazione,

- i. mediante una relazione semestrale sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene trasmessa anche al Collegio Sindacale;
- ii. con tempestività, sulle violazioni rilevanti riscontrate al Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto; copia di tale comunicazione viene trasmessa anche al Collegio Sindacale.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione, il Consiglio di amministrazione ed il Collegio sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, invitandolo a fornire informazioni in merito allo stato di attuazione delle proprie attività.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 20 di 28
--	--	---------------------	--------------------



Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo e messa a disposizione degli organi di volta in volta coinvolti.

Inoltre l'Azienda ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: in particolare è previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della società con i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	<i>Pagina</i> 21 di 28
--	--	---------------------	---------------------------



## 4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

### 4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con la funzione del Personale, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

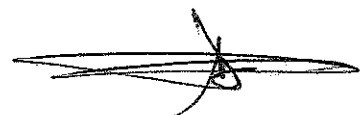
L'Organismo di Vigilanza inoltre, d'intesa con la funzione del Personale, definisce programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

### 4.2. Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni

L'Azienda provvede all'informazione ai soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentano la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 22 di 28
--	--	---------------------	--------------------



## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1. Obiettivi del sistema disciplinare

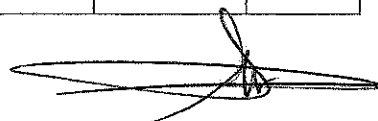
Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo alla società, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

### 5.2 Struttura del sistema disciplinare:

Ad integrazione di quanto previsto dalle altre disposizioni disciplinari applicabili, costituisce illecito disciplinare del dipendente dell'impresa, a prescindere dalla sua qualifica, nonché atto censurabile disciplinarmente dell'Amministratore:

- a) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dalle procedure previste dal presente Modello;
- b) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- c) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute del lavoro;
- d) le violazioni ingiustificate delle altre prescrizioni del Modello e del Codice Etico. La reiterazione di dette violazioni verrà valutata ai fini della graduazione dei provvedimenti disciplinari applicabili.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 23 di 28
--	--	---------------------	--------------------



In particolare:

### **5.2.1 nei confronti dei Dipendenti**

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

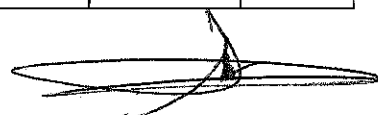
Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si ritengono accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

<b>ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.</b>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	<i>Pagina</i> 24 di 28
---	--	---------------------	---------------------------



I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b. , c. e d. possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

### **5.2.2 nei confronti dei Dirigenti**

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti di Aziende produttrici di Beni e Servizi, determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, e fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.
- licenziamento per giusta causa

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 25 di 28
--	--	---------------------	--------------------



personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

### **5.2.3 nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dell'assemblea dei soci, ove ritenuto necessario. Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

### **5.2.4 nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	<i>Pagina</i> 26 di 28
--	--	---------------------	---------------------------



richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i Sindaci abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

### **5.2.5 nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni**

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

### **5.2.5 nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza**

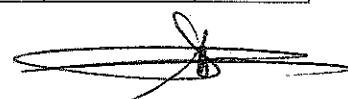
Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione.

## **6. IL CODICE ETICO**

L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	Pagina 27 di 28
--	--	---------------------	--------------------



Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti i destinatari.

ANDREOLA COSTRUZIONI GENERALI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 01/2009	<i>Pagina</i> 28 di 28
--	--	---------------------	---------------------------

