

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

- Parte Generale -



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
approvato con Delibera del Consiglio d'Amministrazione del 15 luglio 2015.

SOMMARIO

DEFINIZIONI	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	4
2. PRO ITER S.R.L. - Progetto Infrastrutture Territorio - S.r.l.....	7
3. IL MODELLO DI PRO ITER	8
3.1 Aggiornamento del Modello	9
3.2 Gli altri reati previsti dal Decreto	9
3.3 I delitti tentati.....	10
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	11
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	11
4.2 Nomina sostituzione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza	11
4.3 Funzioni e poteri dell'O.d.V.....	13
4.4 Flussi informativi	14
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	17
5.1 Principi generali.....	17
5.2 Soggetti Destinatari.....	17
5.3 Le condotte.....	17
5.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	18
5.5 Sanzioni nei confronti del Personale Dirigente	19
5.6 Sanzioni nei confronti di altri destinatari	19
5.7 Ulteriori misure	20
6. LE MISURE PREVENTIVE.....	21
6.1 Il sistema delle Deleghe e delle Procure per la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001	21
6.2 Le procedure.....	21
7. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	23

DEFINIZIONI

Decreto	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni, che disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti.
Modello	il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Pro Iter S.r.l.
Società	Pro Iter - Progetto Infrastrutture Territorio - S.r.l. (di seguito, anche, "Pro Iter" o "Società").
Aree Sensibili	le aree di attività aziendali ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati o degli illeciti previsti nel D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.
Attività Sensibili	le attività aziendali identificate nelle Aree Sensibili che sono maggiormente a rischio per la commissione di uno dei reati presupposto previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.
Dipendenti	tutti i Dipendenti di PRO ITER.
Collaboratori Esterni	tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di Pro Iter sulla base di un contratto di lavoro autonomo o, comunque, non sulla base di un rapporto di lavoro subordinato.
Cliente	ciascuna persona fisica o giuridica che instaura un rapporto giuridico con Pro Iter finalizzato ad ottenere la prestazione di un servizio offerto dalla Società.
Reati	i reati la cui commissione è contemplata nel D. Lgs. n. 231/01 ai fini della responsabilità diretta degli enti ovvero i reati per i quali, pur non essendo richiamati dal Decreto, si fa espresso riferimento alla responsabilità degli enti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito D. Lgs 231/01 o Decreto) recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 e ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti: nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; nella Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, quindi, ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità da illecito amministrativo dipendente da reato a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie, tassativamente previste dal Decreto, commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (“soggetti apicali”), nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (“soggetti sottoposti”).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (da un minimo di 25.000 Euro circa fino ad un massimo di 1,5 milioni di Euro circa) ed interdittive (l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all’estero (art. 4 del Decreto) dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

I reati presupposto, dai quali esclusivamente può derivare la responsabilità dell’Ente, sono tassativamente elencati nel Decreto: reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); i reati di falsità in

monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis); i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1); i reati societari (art. 25-ter); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1); i delitti contro la personalità individuale (25-quinquies); abusi di mercato (art. 25-sexies); omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione di norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 25-septies); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies); reati transnazionali, traffico di migranti (art. 10 L. 146/06); i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies); reati ambientali (art. 25-undecies), impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno (art. 25-duodecies).

L'articolo 6 del Decreto prevede una specifica forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora, in caso di reato commesso da soggetto apicale, l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno (c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello dovrà rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso di reato commesso da un soggetto apicale l'onere di provare la propria estraneità ai fatti contestati grava in capo all'Ente.

Se invece il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'Ente è responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7).

Qualora però l'Ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 2), prima della commissione del reato, la responsabilità amministrativa dell'Ente sarà esclusa ritenendosi provato l'assolvimento degli obblighi di direzione e vigilanza.

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire all'Ente l'esonero dalla responsabilità ma è anche necessario che lo stesso sia efficacemente attuato. Tale requisito potrà essere garantito mediante:

- a) una verifica periodica dello stesso che comporti anche modifiche al documento qualora vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, è certamente indispensabile che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, anche "Modello") sia costantemente monitorato da un Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, anche "O.d.V.") che verifichi l'adeguatezza e l'efficacia dello stesso.

2. PRO ITER S.R.L. - Progetto Infrastrutture Territorio - S.r.l.

Pro Iter - Progetto Infrastrutture Territorio - S.r.l. è una società di ingegneria totalmente privata ed indipendente, operativa sul mercato dell'ingegneria delle infrastrutture sin dal 1999 come emanazione dell'associazione professionale "Studio 3 - Ingegneri Associati", all'atto del riconoscimento delle società di ingegneria da parte della legislazione italiana. La società si certifica ISO 9001 presso la DNV già nel primo anno di attività.

Nel tempo, grazie ad un costante sforzo orientato alla formazione ed all'aggiornamento professionale del personale, al continuo aggiornamento delle dotazioni informatiche e tecnologica ed alla professionalità messa costantemente a disposizione della clientela nel raggiungimento degli obiettivi, Pro Iter è cresciuta considerevolmente sia in termini organico che di fatturato.

Nel 2000 la Società ha sviluppato il settore Ambiente e Pianificazione Territoriale che anno dopo anno si è arricchito di nuove professionalità specialistiche incrementando costantemente il livello di multidisciplinarietà delle competenze.

Poiché la conoscenza e la partecipazione diretta allo sviluppo delle infrastrutture di trasporto ha portato ad un'interpretazione più corretta dei futuri assetti del territorio, nel 2004 ha iniziato la diversificazione nel settore dei nuovi sviluppi urbanistici e delle aree di trasformazione e riconversione.

Nel 2007, dopo anni di proficua collaborazione, la società S.IN.C. s.r.l. (attiva dal 1995) è confluita in Pro Iter, apportando tutta la propria specializzazione nel settore dell'ingegneria del sotterraneo.

Dal 2008, Pro Iter è parte del Gruppo Antera.

3. IL MODELLO DI PRO ITER

Le fasi per la predisposizione del Modello sono state le seguenti:

- a) la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e il funzionamento della Società in particolare: Statuto; organigramma; interviste con i "soggetti-chiave" (*key officer*) responsabili di tutti i processi decisionali e di controllo. Tale attività ha permesso di individuare le aree a rischio (Vd. "Analisi dei rischi" approvato con Delibera del 30 gennaio 2015);
- b) la descrizione delle criticità riscontrate e l'individuazione delle azioni di miglioramento;
- c) l'articolazione e definizione del Codice Etico (approvato con Delibera del 30 gennaio 2015) e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo degli Amministratori.

Il presente Modello è suddiviso in una "Parte Generale", che contiene:

- 1) una sintesi del contenuto del D. Lgs. 231/01 (il Decreto);
- 2) l'esposizione delle aree a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché dei processi strumentali alla commissione degli stessi;
- 3) l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) e la definizione dei suoi compiti istituzionali;
- 4) la previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

Vi sono poi "Parti Speciali" predisposte a tutela delle aree ritenute "maggiormente a rischio" ed in particolare:

Omissis.

Sono da considerarsi parte integrante del presente Modello i seguenti documenti interni:

- il Sistema delle Deleghe e Procure come da Visura Camerale della Società;
- lo Statuto della Società;
- l'Organigramma della Società;
- *Omissis*;
- il Documento di Valutazione del Rischio predisposto dalla Società;
- il Manuale della Qualità.

I **destinatari** del presente Modello sono:

- a) gli Amministratori di Pro Iter;
- b) i Dipendenti della Società;
- c) tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto di Pro Iter o sono comunque legati a Pro Iter da un rapporto giuridico stabile o temporaneo (si pensi, ad esempio, ai collaboratori della Società).

3.1 Aggiornamento del Modello

L'O.d.V. ha il compito di promuovere l'indispensabile aggiornamento del Modello e delle Misure Preventive ad esso connessi, affinché la Società si attivi per apporre le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio d'Amministrazione è responsabile, unitamente alle unità organizzative eventualmente nominata, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di una modifica degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazione legislative, sulla base del livello di rischio ritenuto accettabile.

Gli aggiornamenti del Modello, incluse le procedure ad esso connesse, sono comunicati dall'O.d.V. mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo mail o pubblicate sul sito internet della Società o sulla rete e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti più rilevanti.

Al fine di garantire che l'aggiornamento/adeguamento del Modello avvenga con tempestività ed efficacia, le modifiche che attengono aspetti di carattere descrittivo sono demandate ai Consiglieri, anche disgiuntamente tra loro.

Per modifiche di carattere descrittivo si intendono elementi e informazioni che derivano da atti dell'organo dirigente (es. ridefinizione dell'organigramma) o di funzioni delegate (es. nuove procedure).

3.2 Gli altri reati previsti dal Decreto

Per quanto riguarda gli altri reati-presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuto che l'attività di Pro Iter non presenti profili di alto rischio o tali comunque da far ritenere ragionevolmente probabile la commissione di un reato.

Si tratta, infatti, di comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività della Società che pertanto richiederebbero, quanto al sistema di controllo, un costo superiore al bene da proteggere.

Pro Iter, quindi, alla luce dell'analisi dei rischi effettuata, ha ritenuto adeguata, quale misura preventiva per i reati non specificamente previsti da un'apposita parte speciale, l'osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti) del Codice Etico e delle regole generali del Modello, nonché il sistema di procedure e prassi adottate in azienda.

In ogni caso, nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto oppure nel caso di mutamenti dell'organizzazione interna, il potere di integrare il presente Modello è demandato al Consiglio d'Amministrazione.

3.3 I delitti tentati

Nelle forme del tentativo dei delitti previsti nel novero dei reati presupposto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo a metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/01). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto, l'ente non risponde delle sanzioni previste se, tra gli altri, *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Il Decreto non contiene indicazioni specifiche e cogenti sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Pro Iler, in considerazione delle dimensioni della struttura, ha optato per una composizione monocratica caratterizzata dalla presenza di un solo componente.

L'O.d.V. è indipendente e autonomo rispetto agli altri organi sociali. Non ha compiti operativi e riporta direttamente agli Amministratori.

Al momento della nomina, il Consiglio d'Amministrazione stabilisce il compenso spettante al componente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Dirigente, durante la formazione del *budget* aziendale, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Il *budget* non può essere modificato dal Consiglio d'Amministrazione prima della Delibera di rinnovo dello stesso.

L'O.d.V., nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno sotto la propria diretta sorveglianza.

Il funzionamento dell'O.d.V. è disciplinato da un Regolamento che sarà approvato dall'Organismo nel corso della prima riunione e che costituisce parte integrante del presente Modello.

L'incarico dell'O.d.V. ha durata triennale, così da garantire la c.d. "continuità d'azione" richiesta dalle "Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo - ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, "Linee Guida di Confindustria").

4.2 Nomina sostituzione, revoca e dimissioni dell'Organismo di Vigilanza

Nomina, sostituzione e revoca dell'O.d.V. vengono deliberate dagli Amministratori.

In particolare, la nomina quale O.d.V. in ossequio a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria, è subordinata al possesso dei requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:

- le attività di controllo poste in essere dall'O.d.V. non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza da parte dei soggetti interni di Pro Iter;
 - riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai Sindaci;
 - allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività esecutive al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite ed adottate dallo stesso Organismo.
- **professionalità**, potendo fare affidamento sulla propria pregressa esperienza professionale sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
 - **continuità d'azione**, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello;
 - **onorabilità ed assenza di conflitti di interesse**, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e componenti del Collegio Sindacale.

Sono cause di ineleggibilità l'aver subito una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale nonché una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, 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.

Sono considerate cause di decadenza il sopravvenire di una causa di ineleggibilità; una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni; l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento); una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Società o l'avvio di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto.

L'O.d.V. può rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e, in ogni caso, cessa dalla carica dopo un mese dalla comunicazione delle stesse.

4.3 Funzioni e poteri dell'O.d.V.

All'O.d.V. è affidato il compito di:

1. verificare l'adeguatezza sul Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
2. verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
3. proporre al Consiglio d'Amministrazione di procedere all'aggiornamento del Modello al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia e comunque nei casi di: i) significative modificazioni dell'assetto interno di Pro Iter e/o delle modalità di svolgimento delle attività; ii) rilevanti modifiche normative; iii) significative violazioni delle prescrizioni del Modello.
4. effettuare verifiche sull'attività di Pro Iter ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
5. raccogliere ed archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello nonché di circostanze in grado di agevolare la commissione di reati o relative a reati già commessi;
6. riferire periodicamente agli Amministratori in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
7. segnalare tempestivamente le eventuali violazioni del Modello;
8. assicurare i flussi informativi verso gli Amministratori;
9. promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello e l'attività di formazione;
10. disciplinare il proprio funzionamento con un Regolamento che preveda il calendario dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi;
11. condividere il *budget* annuale con l'organo dirigente;
12. conservare la documentazione trasmessa dagli uffici coinvolti nell'attività a rischio e quella relativa all'attività di controllo svolta nelle aree di rischio descritte nelle Parti Speciali del Modello;
13. coordinarsi con i responsabili della sicurezza affinché i controlli ai sensi del D.Lgs 231/01 siano correttamente integrati con i controlli predisposti ai sensi del D.Lgs 81/08 e della normativa vigente sull'igiene e sicurezza del lavoro;
14. verificare l'effettiva attuazione dell'impianto sanzionatorio in caso vengano accertate violazioni delle prescrizioni;
15. attività di *follow up*, ossia di verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;

16. promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari (anche mediante l'intervento di consulenti esterni).

Per lo svolgimento dei propri compiti, sono riconosciuti all'O.d.V. tutti i poteri necessari ad assicurare una precisa ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'O.d.V., pertanto, a mero scopo esemplificativo ha la facoltà di:

- avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- libero accesso presso tutte le funzioni, unità organizzative, archivi senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione ritenuta doverosa;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute necessarie per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- disporre, ogniqualvolta lo ritenga opportuno, delle risorse finanziarie stanziato;
- disporre, ove ritenuto opportuno, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni.

4.4 Flussi informativi

L'O.d.V. riferisce della propria attività su base continuativa, direttamente agli Amministratori.

Inoltre, l'O.d.V. prepara un rapporto annuale scritto per il Consiglio d'Amministrazione avente ad oggetto: i) l'attività svolta; ii) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Pro Iter, sia in termini di efficacia del Modello.

Oltre alle comunicazioni previste nelle Parti Speciali del Modello, l'O.d.V. deve essere informato dai destinatari del Modello, pena le sanzioni del Capitolo 5, di elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni e di segnalazioni sulle violazioni (anche solo presunte) delle prescrizioni contenute nel Modello.

A tal proposito è stata istituita l'apposita casella di posta elettronica odv@proiter.it.

L'O.d.V. assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

In ogni caso, l'O.d.V. deve essere informato su eventuali elementi di criticità emersi nell'applicazione del presente Modello.

Devono infine essere trasmesse obbligatoriamente all'O.d.V. le notizie:

- A. che possono avere attinenza con le violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi, senza che ciò costituisca limitazione:
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - eventuali anomalie significative dal budget emerse dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del controllo di gestione;
 - eventuali richieste ed offerte di denaro, doni o di altre utilità provenienti da o destinate a Pubblici Ufficiali o incaricati di un pubblico servizio;
 - omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai Dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano la Società, i suoi Dipendenti o componenti degli organi sociali;
 - eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, relative alla carenza o all'inadeguatezza dei luoghi di lavoro, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
 - qualsiasi scostamento rilevante riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati;
- B. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'O.d.V. dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi e delle procedure aziendali vigenti;
 - il bilancio annuale, corredato della nota integrativa;
 - la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro;
 - i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche, di rilevanza pubblica o private, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

- eventuali deroghe, debitamente motivate, ai presidi adottati all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Cfr. Sistema delle deroghe o procure, procedure o protocolli).

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentanti: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali occasioni attivarsi.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio d'Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnato.

Gli incontri tra gli organi devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso la Società in un apposito archivio.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

Elemento costitutivo del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, dei protocolli previsti dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

La Società ha pertanto adottato il presente sistema sanzionatorio in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01. Il sistema sanzionatorio opera nell'ambito delle normative vigenti e della contrattazione collettiva e non sostituisce gli altri regolamenti aziendali.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare e il suo svolgimento è regolato dalle norme previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato all'interno di Pro Iter.

Del presente sistema sanzionatorio è garantita piena ed effettiva conoscenza a tutti i Destinatari del Modello, anche tramite affissione nella bacheca aziendale.

5.2 Soggetti Destinatari

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello innanzitutto i componenti degli organi sociali (Amministratori).

Sono poi considerati Destinatari i Dipendenti della Società, qualunque sia il rapporto di lavoro instaurato; i consulenti; i collaboratori a qualsiasi titolo; coloro che svolgono funzioni in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; i fornitori.

5.3 Le condotte

Sono considerate violazioni del Modello tutti quei comportamenti (anche omissivi) che possono ledere, volontariamente o colposamente, l'efficacia del Modello stesso.

In particolare:

- 1) violazioni lievi delle disposizioni contenute nel Modello attraverso un comportamento non conforme ai principi previsti nelle "aree a rischio"; violazione di quanto previsto in materia di flussi informativi all'O.d.V.;
- 2) violazioni del Modello attraverso l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento reiteratamente non conforme, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello; violazione dell'obbligo di inviare segnalazioni all'O.d.V.;

- 3) adozione nelle aree a rischio di un comportamento contrario agli interessi di Pro Iter e tale da esporla al pericolo della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- 4) adozione nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto; o comunque inequivocabilmente diretto a tal fine; omessa segnalazione all'O.d.V. della commissione di uno reati previsti dal Decreto;
- 5) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone;
- 6) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione lieve per l'integrità fisica di una o più persone;
- 7) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione grave all'integrità fisica di una o più persone ai sensi dell'art. 25-*septies* del D.Lgs 231/01;
- 8) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione gravissima all'integrità fisica o la morte di una o più persone ai sensi dell'art. 25-*septies* del D.Lgs 231/01.

5.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

In conformità alla legislazione applicabile, la Società deve informare i propri Dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del Dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto dalla Società al fine di prevenire alla commissione di reati ai sensi del D, Lgs. 231/01 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste del CCNL applicato in Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, sono le seguenti.

Le suddette infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

biasimo verbale; biasimo scritto; multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione; sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni; licenziamento disciplinare senza preavviso.

In applicazione di quanto sopra sono previste le seguenti sanzioni:

- ✓ **biasimo verbale/scritto** per il dipendente che incorra nelle violazioni di cui ai punti 1 e 5 del paragrafo 5.3;

- ✓ **multa** per il dipendente che incorra in una delle violazioni previste dai punti 2 e 6 del paragrafo 5.3;
- ✓ **sospensione** per il dipendente che incorra in una delle violazioni previste dai punti 3 e 7 del paragrafo 5.3;
- ✓ **licenziamento** per il dipendente che incorra in una delle violazioni previste di punti 4 e 8 del paragrafo 5.3.

Le sanzioni saranno comminate in considerazione della gravità delle infrazioni. In particolare, infatti, sarà opportuno tener conto dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, e pertanto la Società dovrà applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto Legislativo 231/01. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto in considerazione degli sviluppi della normativa in materia.

5.5 Sanzioni nei confronti del Personale Dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di Dirigenti, Pro Iter provvede ad irrogare le misure disciplinari idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere potranno comportare anche provvedimenti espulsivi, qualora reputati maggiormente adeguati.

5.6 Sanzioni nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società o da parte di altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi che dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza (a titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione ex art. 1456 c.c. del Contratto da parte di Pro Iter), per quanto di competenza, del Codice Etico e del Modello, ma anche attraverso opportune azioni giudiziali di tutela della Società.

5.7 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà della Società di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni dalla violazione del D. Lgs. 231/2001 da parte dei soggetti sopra indicati.

6. LE MISURE PREVENTIVE

L'Organo Dirigente deve adottare un sistema di controllo preventivo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità descritte nella fase di individuazione delle attività sensibili, siano ridotti al di sotto di un livello di rischio accettabile.

6.1 Il sistema delle Deleghe e delle Procure per la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

Al fine di rispettare i principi di cui al Modello e ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, la Società ha scelto di adottare, tra gli altri, un adeguato sistema delle deleghe e delle procure.

Omissis

6.2 Le procedure

Pro Iter si è dotata di una serie di procedure operative finalizzate a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla gestione aziendale nonché sull'immagine della Società.

Le procedure sono strumenti di controllo preventivo, ispirate ai principi del Codice Etico e volte a mitigare potenziali rischi che potrebbero manifestarsi all'interno della gestione operativa.

Le procedure vanno adottate da tutti coloro che, a qualunque titolo, intervengano nel processo operativo, nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni di Pro Iter.

La corretta attuazione delle procedure garantisce la possibilità di identificare i soggetti responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a tale fine, secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti, è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi ai singoli soggetti.

I Destinatari del presente Modello sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure. In particolare le procedure aziendali regolamentano lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono rilevare (mediante firme abbinata, documentazione contabile di supporto, approfondimenti su attività di agenti commerciali, consulenti, fornitori) la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare in atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle movimentazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

Il mancato rispetto delle procedure compromette il rapporto fiduciario esistente tra la Società e coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con essa.

7. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

L'efficace attuazione del Modello presuppone la sua effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari e pertanto Pro Iter garantisce la diffusione del Modello non solo tra i Dipendenti, ma anche tra i soggetti che operano in nome e per conto della Società. In questo senso, strumenti idonei saranno adottati per informare i Destinatari di eventuali modifiche del Modello.

La modalità di divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei Destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

La formazione del personale è obbligatoria relativamente al contenuto del Decreto e ai principi del Modello ed è gestita dall'Organo Dirigente in stretta cooperazione con l'O.d.V.