



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EX* D.lgs. 231/2001

Parte Generale

REVISIONI			
Numero Rev	Data	Descrizione (Rif.)	Approvazione
00	01 settembre 2025	Prima emissione	01 settembre 2025
1			
2			
3			

Indice

1. Premessa.....	4
2. Il D.lgs. 231/2001	6
2.1. I reati presupposto	6

2.2. Ambito territoriale.....	7
2.3. Le sanzioni applicabili	7
2.4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo	10
3. Il contesto aziendale di EDIL G.M.S.r.l.....	11
3.2. L’organigramma di EDIL G.M. S.r.l.....	12
4. Il Modello 231 di EDIL G.M. S.r.l.....	12
4.1. La struttura del Modello.....	12
4.2. Metodologia e valutazione del rischio-reato	14
4.3. Il Codice Etico della Società (<i>rinvio</i>).....	16
4.4. Gli obiettivi e le finalità del Modello	16
4.5. Verifiche sull’efficacia del Modello	17
4.6. I Destinatari del Modello.....	18
4.7. Modifiche ed integrazioni del Modello.....	19
4.8. La diffusione del Modello e l’attività di formazione	19
5. L’Organismo di Vigilanza.....	21
5.1. Requisiti dell’Organismo di Vigilanza. Nomina dell’OdV.....	21
5.2. Cause di ineleggibilità e decadenza. Revoca e sostituzione dei membri dell’Organismo di Vigilanza	22
5.3. Poteri, compiti e responsabilità dell’Organismo di Vigilanza	23
5.4. Le risorse a disposizione dell’Organismo di Vigilanza	25
6. Il sistema dei flussi informativi.....	27
6.1. Nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	27
6.2. Nei confronti degli altri Organi societari	29
6.3. Nei confronti degli Apicali, dei Sottoposti e dei Terzi	29
7. La disciplina in materia di <i>Whistleblowing</i> (<i>rinvio ad allegata procedura</i>).....	31
7.1. Principi generali e destinatari.....	31
7.2. Scopo della procedura di <i>whistleblowing</i>	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.3. Contenuto della segnalazione.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

7.4. Invio delle segnalazioni.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.5. Conservazione della documentazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.6. Forme di tutela del <i>Whistleblower</i>	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.7. Responsabilità del <i>whistleblower</i> e sistema sanzionatorio	Errore. Il segnalibro non è definito.
8. Il sistema disciplinare e sanzionatorio	32
8.1. Profili generali e obiettivi del sistema disciplinare	32
8.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	32
8.2.1. Nei confronti dei Sottoposti	33
8.2.2. Nei confronti degli Apicali.....	35
8.3. Il procedimento sanzionatorio	38

1. Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “il Decreto” o “D.lgs. 231/2001”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (generalmente definite “enti” dal Decreto), le cui norme non trovano invece applicazione nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale¹.

Sebbene il legislatore italiano definisca “amministrativa” la responsabilità dell’ente, le previsioni introdotte dal D.lgs. 231/2001 presentano caratteristiche tipiche della materia penalistica. Si tratta, infatti, di un sotto-sistema punitivo autonomo, caratterizzato da presupposti ed effetti in parte distinti da quelli previsti per la tradizionale responsabilità penale della persona fisica.

L’attuale disciplina della responsabilità degli enti si fonda su un duplice presupposto. È in primo luogo necessario che un soggetto legato da un rapporto di tipo funzionale con la persona giuridica realizzi uno degli illeciti penali tassativamente elencati dalla normativa in esame (c.d. “reati presupposto”). Ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 231/2001, l’ente potrà dunque essere ritenuto responsabile qualora uno o più reati specificatamente indicati dal Decreto siano posti in essere da:

- persone che rivestono **funzioni di rappresentanza**, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “Apicali”);
- persone **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di una delle persone di cui al punto precedente (c.d. “Sottoposti”).

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato dell’ente è, inoltre, necessario che l’illecito sia posto in essere **a vantaggio o nell’interesse** della persona giuridica: deve dunque sussistere un collegamento di tipo oggettivo tra l’illecito commesso e l’ente, che non necessariamente si risolverà in un legame di natura economica. L’attuale formulazione della norma

¹ Il Decreto, emanato in un contesto di attuazione degli obblighi sovranazionali vigenti in materia, ha conformato la normativa interna ad alcune Convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito. Si tratta, in particolare, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 luglio 1995 relativa “alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee”, della Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 avente ad oggetto “la lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti i funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri dell’Unione europea” e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 “sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali”.

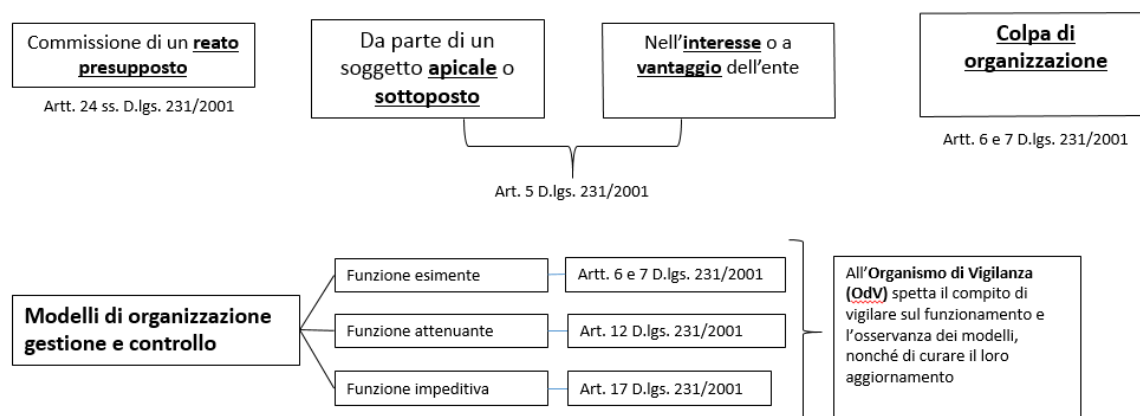
non esplicita la diversa portata dei concetti di “interesse” e “vantaggio”, ai quali devono essere ricondotti contenuti giuridici distinti².

Ai sensi dell’art. 5, comma 2 del Decreto, l’ente non può invece essere ritenuto responsabile qualora l’autore del reato agisca “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”³.

Come è possibile desumere dalle brevi considerazioni sino ad ora esposte, la responsabilità dell’ente ex D.lgs. 231/2001 non sostituisce quella dell’autore dell’illecito penale. Ed infatti, ove un reato presupposto venga commesso nell’interesse o vantaggio dell’ente da uno dei soggetti indicati dall’art. 5 del Decreto, si delinea un duplice profilo di responsabilità: alle conseguenze sanzionatorie ascrivibili all’autore materiale dell’illecito si affiancheranno le sanzioni gravanti sull’ente.

La responsabilità da reato degli enti

Requisiti della responsabilità



² Al riguardo, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo termine una valenza prettamente “soggettiva” in quanto riferita alla volontà dell’autore materiale del reato, che deve agire rappresentandosi la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente. Al secondo termine viene invece attribuito un contenuto di tipo “oggettivo”: anche se non prospettato anticipatamente dall’autore del reato, il vantaggio è obiettivamente conseguito dall’ente a seguito della commissione dell’illecito. Diversa è, inoltre, l’indagine da svolgere ai fini dell’accertamento della sussistenza di tali requisiti: sarà sufficiente una verifica *ex ante* in caso di “interesse”, mentre nell’ipotesi del “vantaggio” si renderà sempre necessaria una più complessa *valutazione ex post*.

³ Tale disposizione deve tuttavia essere integrata con la previsione dell’art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto, che stabilisce un’ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria da irrogare all’ente nel caso in cui l’autore del reato abbia commesso il fatto “nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”.

2. Il D.lgs. 231/2001

2.1. I reati presupposto

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa dell'ente rilevano, come appena anticipato, le sole fattispecie criminose espressamente indicate dagli artt. 24 ss. D.lgs. 231/2001. Si rende dunque opportuno riportare una sintetica elencazione dei reati presupposto previsti dall'attuale formulazione del Decreto, individuati per categoria di illecito amministrativo di appartenenza, pur rimandando per una più completa lettura del c.d. "catalogo di reati", alla parte speciale del MOG, aggiornata secondo la normativa di settore:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1);
6. Reati societari, nonché reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter*);
7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
8. Reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
11. Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
15. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
16. Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25

- duodecies*);
18. Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
 19. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
 20. Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*);
 21. Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
 22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
 23. Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);
 24. Delitti tentati (art. 26)
 25. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti, intralcio alla Giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

2.2. Ambito territoriale

Con riferimento al “perimetro” di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, attraverso l’articolo 4 il D.lgs. 231/01 prevede che l’ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all’estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell’ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell’ente stesso.

Si segnala a livello introduttivo che EDIL G.M. – come specificato di seguito – ha sede ed opera in via esclusiva in Italia.

2.3. Le sanzioni applicabili

L’accertamento di un illecito previsto dal Decreto espone l’ente a diverse tipologie di sanzioni che, in ossequio del principio di legalità di cui all’art. 2 D.lgs. 231/2001, sono state espressamente individuate dal legislatore per ogni ipotesi di reato.

Ai sensi dell’art. 9 del D.lgs. 231/2001 il sistema sanzionatorio si compone di sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive ed altre sanzioni accessorie, quali la confisca e la pubblicazione della sentenza. L’accertamento di un illecito dipendente da reato comporta in ogni caso l’applicazione di una sanzione pecuniaria nei confronti dell’ente.

Le **sanzioni pecuniarie** vengono irrogate tramite un sistema basato su quote: per ciascun illecito,

infatti, il Decreto indica in un numero minimo e massimo di quote. In ogni caso, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le quote che determinano la sanzione pecuniaria devono essere applicate in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, e l'importo delle quote può variare da un minimo di €258 ad un massimo di €1.549. Il giudice stabilisce dunque l'importo delle singole quote valutando le condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 D.lgs. 231/2001). Come previsto dall'art. 12 del Decreto, la sanzione pecuniaria può subire una riduzione laddove:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o, comunque, si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto le **sanzioni interdittive**, applicabili unicamente in caso di commissione di alcune fattispecie criminose tassativamente elencate, possono essere irrogate solo qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, nonché in ipotesi di reiterazione degli illeciti. Nello specifico, le sanzioni interdittive (sanzioni temporanee particolarmente gravose perché dirette a colpire l'attività dell'ente) consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Allo stato la società opera anche in un contesto di natura “pubblicistica”, ed è iscritta nei portali correlati alle prestazioni rese nei confronti degli enti pubblici; ogni sanzione di natura interdittiva e – più in generale – ogni contestazione ex D.lgs. 231 del 2001 può pertanto implicare un effettivo e grave nocumento nel normale business/operatività aziendale (rischio ed impatto potenziale alti).

L'applicabilità delle sanzioni interdittive potrà essere altresì disposta dal giudice in via cautelare, nei casi in cui sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati motivi idonei a ritenere che possano essere commessi ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Come previsto dall'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate dal giudice in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento del processo di primo grado, abbia provveduto a:

- risarcire integralmente il danno ed eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- eliminare le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e attuando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- mettere a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In presenza di tali circostanze, sarà dunque applicata la sola sanzione pecuniaria.

Passando all'analisi delle sanzioni accessorie, la **confisca** viene sempre applicata nei confronti dell'ente con la sentenza di condanna. L'art. 19, comma 1 del Decreto esclude che la confisca possa estendersi a quanto può essere restituito al soggetto danneggiato dall'illecito. Qualora non sia possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (la norma ha subito anche talune modifiche nel corso del 2023, che non appaiono di immediato rilievo per la Società; cfr. Comma II *bis* della predetta norma).

In via cautelare, qualora il giudice reputi concretamente fondata l'accusa e ravvisi gravi indizi di colpevolezza in capo all'ente, potrà essere disposto il **sequestro preventivo** delle cose che, costituendo il prezzo, il profitto del reato presupposto o un loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

La pubblicazione della sentenza, misura potenzialmente in grado di recare un grave danno all'immagine della persona giuridica, può essere infine disposta in caso di applicazione all'ente di una sanzione interdittiva⁴.

Da ultimo, l'art. 26 del Decreto dispone che, qualora si contesti all'ente un reato punibile ai sensi del D.lgs. 231/2001 nella forma tentata, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive previste dal medesimo Decreto saranno ridotte da un terzo alla metà. In ogni caso, l'ente non risponde quando, volontariamente, impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento dannoso.

⁴ La sentenza è pubblicata a spese dell'ente mediante affissione nel comune dove è stata pronunciata, dove il reato è stato commesso e dove la persona giuridica ha la sede principale, nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia

2.4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Come brevemente accennato, la predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo comporta, ai sensi del Decreto, **l'esonero di responsabilità dell'ente**. Nello specifico, l'art. 6, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/2001 prevede che, in caso di commissione di un reato tra quelli indicati dalla normativa in esame da parte di un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponderà qualora provi che *“l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*. In tal caso, ai fini dell'efficacia esimente del modello, è inoltre necessario che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza), che le persone hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione e che, infine, non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'apposito organismo.

In tal senso, con spirito proattivo, la Società, effettuate alcune comparazioni tra diversi profili professionali, già in sede di redazione del Modello, ha preliminarmente individuato dei professionisti idonei ai fini della costituzione di un OdV collegiale, concordando con i medesimi i tratti essenziali del futuro conferimento incarico.

Quando invece il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tali obblighi non possono tuttavia ritenersi violati se, prima della commissione dell'illecito, l'ente *“ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (art. 7, comma 2 del Decreto).

Le menzionate previsioni riguardanti l'adozione e l'efficace attuazione del Modello permettono dunque di cogliere l'ottica preventiva che caratterizza il Capo I del Decreto. È, tuttavia, opportuno sottolineare che, nel sistema del D.lgs. 231/2001, altre disposizioni chiariscono la fondamentale funzione esimente dei modelli organizzativi⁵.

L'art. 6, comma 2 del Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, questi ultimi devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni

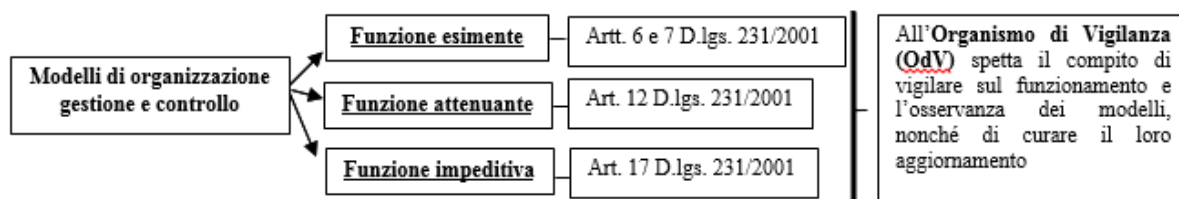
⁵ Tra di esse, i predetti artt. 12 e 17 del Decreto, nonché gli artt. 49, 50 e 78 che, in caso di compimento degli adempimenti indicati dall'art. 17, prevedono rispettivamente la sospensione e la revoca d'ufficio e la conversione della sanzione interdittiva irrogata in sanzione pecuniaria.

dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (in termini e modi compatibili con la normativa giuslavoristica di settore).



3. Il contesto aziendale di EDIL G.M. S.r.l.

EDIL G.M. svolge attività (in estrema sintesi e con rimando integrale alla visura) in ambito "edile": opera in conto proprio ed in conto terzi, nella fornitura di Conglomerati Bituminosi, inerti e materiali edili, nel settore movimento terra (sbancamenti, scavi a sezione obbligata, scavi archeologici), nel settore delle urbanizzazioni (fognature, acquedotti, strade), nel settore delle demolizioni (civili e industriali), nella gestione di rifiuti. La forte espansione registrata negli ultimi anni ha permesso l'inserimento dell'azienda nella fascia medio alta del mercato edile, con diverse opere realizzate per la Pubblica Amministrazione; infatti, nel 2006 è stata conferita alla società l'attestazione di qualità per l'esecuzione di lavori pubblici SOA che permette all'impresa di partecipare a lavori pubblici per le seguenti categorie OGI-OG3-OG6—OS25

Trattasi pertanto di attività che investe molteplici settori e potenziali aree di rischio, tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le corrette procedure di trasporto dei rifiuti, la sicurezza sui luoghi di lavoro e le corrette interlocuzioni con la PA (il novero dei reati ambientali appare, in linea generale, l'ambito di maggior rischio da attenzionare).

I servizi, che come espresso dalla medesima visura, possono anche essere prestati mediante contratti di appalto.

Per una visione più estesa della concreta attività aziendale si suggerisce di consultare altresì lo statuto.

La sede legale si trova a Roma, in via di Monte Stallonara, 200, 00148 Roma (RM), Italia. Sedi operative: Via della Magliana 1102 - 00148 Roma (RM).

3.2. L'organigramma societario (struttura verticistica - ma funzioni segregate)

Le funzioni aziendali all'interno della Società possono essere ricostruite attraverso il grafico allegato al presente MOG, ed in particolare, alla presente Parte generale (**All. 1 organigramma, aggiornato al maggio del 2024 e, alla data di adozione del MOG, invariato**).

Sul punto si rammenta che la società ha una struttura parametrata e fondata sull'amministrazione monocratica (amministratore unico), ma con un ausilio costante ed eterogeneo di tutti i soggetti indicati nell'organigramma e di diversi consulenti esterni.

4. Il Modello 231 di EDIL G.M. S.r.l.

EDIL G.M. S.R.L. ha deciso di dotarsi del modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di adeguare la propria struttura agli *standard* di prevenzione indicati dal legislatore, cogliendo così un'importante opportunità di pianificazione, verifica, e integrazione dei propri processi decisionali ed applicativi, ai fini del raggiungimento dei migliori risultati in ogni settore di attività. L'aggiornamento del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti, "il Modello" o "MOG") permette, inoltre, l'analisi e la revisione dei sistemi di controllo posti a presidio dell'attività di EDIL G.M., indispensabili per garantire il corretto operato della Società.

4.1. La struttura del Modello

L'attività di lavoro finalizzata alla costruzione del Modello ha avuto inizio con l'analisi della struttura e delle attività poste in essere da EDIL G.M., che ha permesso di definire e individuare gli ambiti organizzativi o settori operativi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, in particolare tramite sopralluoghi (presso la sede di Ponte Galeria, via della Magliana, sede operativa) ed interviste in sede (nonché tramite analisi di natura documentale). Identificate le funzioni aziendali coinvolte in ciascun settore di attività, ogni processo è stato scomposto in sub-processi, individuando così le c.d. attività sensibili, ossia quelle mansioni durante lo svolgimento delle quali è possibile la commissione di uno o più specifici reati presupposto, in questa sede catalogati per famiglie di appartenenza. Tale specifica analisi dei rischi potenziali è confluita in un documento denominato "*RISK ASSESSMENT*" (oggetto di specifica scheda di sintesi che consideri anche parametri non puramente aritmetici).

Parallelamente, nella PARTE SPECIALE del Modello viene valutata la rilevanza di ogni famiglia di reato di cui agli artt. 24 ss. D.lgs. 231/2001 rispetto al contesto aziendale. Ed infatti, per rendere il MOG ancora più aderente alla realtà aziendale, appare opportuno distinguere i reati in concreto rilevanti (opportunamente descritti nella Parte Speciale del Modello e rispetto ai quali è necessario indicare specifici presidi di controllo) da quelli solo astrattamente configurabili. Tale suddivisione

assume particolare importanza nella complessiva mappatura del rischio-reato poiché consente di individuare e circoscrivere tutti quei reati presupposto la cui commissione, sebbene astrattamente ipotizzabile (si tratta, infatti, di reati c.d. comuni, realizzabili da “chiunque”), venga ritenuta non significativa in forza dell’ambito di attività della Società. Il rischio inerente tale ultima categoria viene quindi attenuato e gestito mediante il richiamo ai principi generali di comportamento espressamente previsti nel codice etico che la Società aveva autonomamente adottato e che è stato oggetto di suggerimenti di revisione per renderlo ancor più compatibile con il c.d. assetto di compliance 231 e pertanto, ancor più armonico con le parti “Generale e Speciale” del presente MOG.

Ulteriore categoria da prendere in considerazione nel processo di mappatura delle aree a rischio reato sono le fattispecie c.d. a rischio diffuso, la cui pervasività interessa il contesto aziendale in ogni suo aspetto. Anche in questo caso il rischio inerente deve essere gestito mediante il richiamo ai principi generali di comportamento espressamente previsti nel codice etico.

Sulla base di tali documenti, il sistema di controllo preventivo esistente è stato verificato al fine di saggiarne l’efficacia in termini di prevenzione dei rischi (c.d. *as-is analysis*), e dunque opportunamente adeguato attraverso l’implementazione di un complesso di presidi organizzativi e procedurali (c.d. procedure o protocolli) capaci di contrastare in modo più efficace i rischi identificati e di assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali.

In tal senso è stato apprezzato un meccanismo di segregazione delle funzioni che ha portato la Società a dotarsi di consulenti esterni competenti nelle singole materie di rilievo che maggiormente possono incidere nella ordinarietà della vita societaria (consulenti peraltro intervistati prima della redazione del MOG).

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società si compone della presente Parte Generale e di più Parti Speciali, aventi ad oggetto i presidi comportamentali riferiti a ciascuna famiglia di reato.

Nello specifico, sono state predisposte le seguenti Parti Speciali, **con riserva di ipotetica implementazione nel primo anno di operatività del MOG:**

- Parte Speciale A: Delitti contro la Pubblica Amministrazione e contro l’Autorità Giudiziaria (artt. 24, 25 e 25 *decies*);
- Parte Speciale B: Delitti informatici (art. 24 *bis*);
- Parte Speciale C: Reati societari e delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (artt. 25 *ter*, 25 *octies* e 25 *octies.1*);
- Parte Speciale D: Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);

- Parte Speciale E: Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- Parte Speciale F: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- Parte Speciale G: Reati tributari (art. 25 *quindiesdecies*).

I reati presupposto e il loro elenco verranno comunque aggiornati “temporaneamente” mediante l’allegazione di appositi documenti, oggetto di delibera dell’amministratore e, a cadenza annuale, il testo stesso della Parte Speciale verrà rivisitato e riarmonizzato con tutte le novità normative di rilievo; la struttura della Società e il suo peculiare ambito di operatività, consentono di focalizzare l’attenzione su alcune specifiche categorie di reati (alcune categorie di reato verranno invece considerate di scarsissimo rilievo concreto e pertanto verranno solo nominalmente menzionate nel MOG (es: reati in materia di diritto d’autore). I reati ambientali, allo stato, configurano ed identificano il principale “rischio di potenziale illecito” che la società deve attenzionare e presidiare.

4.2. Metodologia e valutazione del rischio-reato (oggetto di sintesi in apposita scheda)

La metodologia utilizzata ai fini della prima valutazione del rischio *compliance* 231 si basa su un’apposita analisi per ogni Area a Rischio individuata durante la fase di *risk assessment*.

Tale valutazione, che tiene in considerazione il valore di *rischio inerente* e *residuo*, permette di fornire una prioritizzazione delle Aree di Rischio e determinare, per ogni processo aziendale, un concreto indice numerico mediante il quale la Società può individuare e, di conseguenza, gestire il rischio di commissione reati. Più nel dettaglio, per la determinazione del rischio inerente sono state effettuate analisi atte a valutare l’impatto e la frequenza inerente. Con riferimento all’impatto inerente, le analisi hanno fatto riferimento alla tipologia di sanzione *ex* D.lgs. 231/01 (sanzione pecuniaria, sanzione interdittiva, confisca, pubblicazione sentenza). In maggior dettaglio, è stato attribuito un valore [BASSO/MEDIO/ALTO] in base alla tipologia di sanzione afferente i reati potenzialmente applicabili a EDIL G.M. per ciascuna area a rischio (si veda il seguente grafico esplicativo)

Impatto Inerente	Sanzione	Valore
	Pecuniarie (<500quote)	BASSO 1
	Pecuniarie (>500quote)	MEDIO 2
	Interdiz. / Confisca / Pubbl. Sent.	ALTO 3

La frequenza inerente è stata valutata mediante la media aritmetica dei seguenti fattori:

- Strategicità dell’area a rischio: identificata a partire dalla comprensione dell’assetto aziendale e dalle informazioni desunte in sede di *risk assessment* con riferimento alla rilevanza della singola area di competenza societaria;
- Numero famiglie di reato: definita in base alle attività di *risk assessment* svolte.

Strategicità	Valore
	Poco rilevante BASSO 1
	Mediamente rilevante MEDIO 2
Molto rilevante ALTO 3	

Frequenza Inerente	N° Fam. Reato	Valore
	Una	BASSO 1
	Due – Tre	MEDIO 2
	Quattro ed oltre	ALTO 3

In definitiva, il rischio inerente equivale al prodotto del valore della **frequenza** (da 1 a 3) che uno dei reati presupposti si verifichi e l'**impatto** (da 1 a 3) dello stesso (frequenza x impatto).

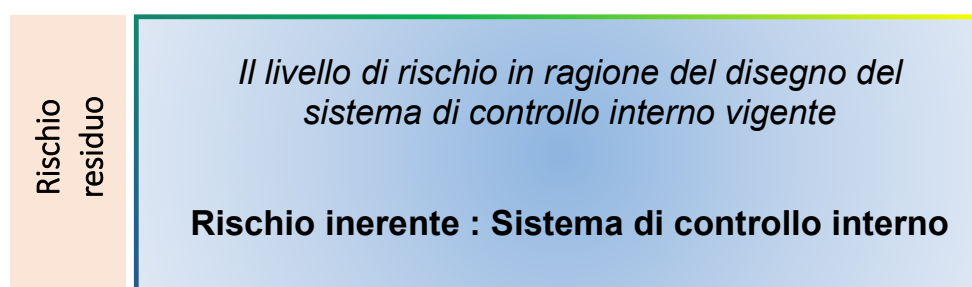


Per il calcolo del *rischio residuo* è stata effettuata un'analisi sul sistema dei controlli afferenti a ciascuna Area a Rischio.

In dettaglio, per ciascuna Area a Rischio il set di controlli è stato valutato in relazione alla propria capacità mitigativa verso la commissione degli illeciti annoverati dal Decreto sulla base di un coefficiente numerico corrispondente a:

- 3 = presidio adeguato
- 2 = presidio parzialmente adeguato
- 1 = presidio non adeguato

Il livello di rischio finale (c.d. **Rischio residuo**), pertanto, si ottiene dividendo il risultato del rischio inerente per il valore numerico corrispondente all'adeguatezza dei presidi interni adottati (3, 2, 1).



Infine, con riferimento a ciascuna Area a Rischio, è indicato il valore di **Rischio residuo**, riconducibile alla scala di valutazione di seguito riportata.



Le rivisitazioni dell'iniziale calcolo del rischio, correlate alle introduzioni normative (vedi catalogo dei reati presupposto) possono essere effettuate mediante procedure diverse e più snelle di quella "aritmetica" da ultimo esposta, anche in ragione del diverso grado di conoscenza dell'ente che l'OdV sviluppa nel corso dell'espletamento del mandato (rispetto al grado di conoscenza "iniziale" di chi predispone e redige materialmente il Modello ab origine).

In tal senso, l'OdV si prefigge l'obiettivo di rimodulare il *risk assessment*, con appositi verbali, nel corso del primo anno di attività, esplicitando in modo descrittivo le risultanze della valutazione del rischio, con dei *focus* sulle principali macrocategorie di reati.

I predetti grafici e criteri valutativi sono stati comunque rimodulati e contenuti in un documento maggiormente intuitivo e fruibile per la società che rappresenta il documento di sintesi del *risk assessment* (che tiene conto anche di fattori non aritmetici, correlati al concreto impatto che determinate sanzioni o contestazioni potrebbero avere sull'immediata operatività aziendale).

4.3. Il Codice Etico della Società (*rinvio*)

Appare necessario, al fine di delineare in modo esaustivo la struttura del Modello, fare un veloce riferimento alla funzione e al contenuto del c.d. Codice Etico adottato dalla Società, che peraltro era stato già autonomamente adottato, ed è stato rivisitato in sede di redazione del MOG per ragioni di armonizzazione dei documenti. Ed infatti, l'adesione ai principi etici funzionali a regolamentare la generale correttezza dell'attività societaria, contribuisce a rendere effettivo il sistema di controllo preventivo apprestato da EDIL G.M. ai fini del D.lgs. 231/2001. Tali valori sono dunque inseriti nel Codice Etico, parte integrante del Modello, che si deve intendere integrato con le regole di comportamento contenute nel presente documento⁶.

4.4. Gli obiettivi e le finalità del Modello

Con l'adozione e l'aggiornamento del presente Modello, la Società si pone il fondamentale obiettivo di dotarsi di un sistema strutturato di procedure e controlli *ex ante* che contrasti

⁶ Si tratta di un atto ufficiale, approvato dall'amministratore, avente ad oggetto l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'Ente nei confronti di tutti i soggetti qualificati come "portatori d'interesse" (*ex aliis*, i dipendenti, la Pubblica Amministrazione, gli azionisti, ecc.). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, con previsioni anche più stringenti rispetto a quanto richiesto a livello normativo, definendo i principi "deontologici" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'attenzione di tutti i Destinatari.

efficacemente la commissione delle fattispecie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 e, in generale, la realizzazione di qualsiasi ipotesi di illecito, con particolare riguardo ai processi individuati come “a rischio reato”. Ed infatti, simili condotte, pur potendo essere teoricamente poste in essere da determinati soggetti nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, si pongono in assoluto contrasto con la volontà di EDIL G.M. L’adeguata diffusione ed applicazione dei contenuti del Modello deve dunque determinare, nel potenziale autore del reato, la piena consapevolezza di porre in essere una condotta in ogni caso condannata dalla Società, in quanto contraria alle disposizioni di legge, alla cultura ed ai principi etici dell’Ente. Deve inoltre rendere edotto tale ipotetico soggetto del fatto che, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, potranno essere al medesimo applicate delle sanzioni penali, oltre a quelle “amministrative” irrogabili a EDIL G.M. Il Modello garantisce, inoltre, alla Società la possibilità di intervenire tempestivamente per impedire o reprimere le condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto, in sede disciplinare (cfr. paragrafi successivi)⁷.

4.5. Verifiche sull’efficacia del Modello

Il Modello, espressamente costruito per la Società, è uno strumento corrispondente alle attuali esigenze di prevenzione e di controllo delle attività svolte. Per tale ragione, è opportuno verificare periodicamente la rispondenza del Modello ai predetti bisogni, apportando nel tempo le integrazioni e le modifiche necessarie. La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative significative, con particolare riguardo alle aree già individuate come “a rischio”. Suddette verifiche sono svolte dall’Organismo di Vigilanza, che all’occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all’Organo dirigente le integrazioni e le modifiche che si rendono di volta in volta necessarie o semplicemente opportune.

L’Organismo di Vigilanza potrà porre in essere due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi (ove presenti) dalla Società in aree di attività considerate a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà analizzato l’effettivo funzionamento del presente Modello, con le modalità stabilite dall’Organismo di Vigilanza. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell’anno, delle azioni intraprese dall’Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza

⁷ In caso di comportamenti realizzati in violazione delle regole di condotta imposte da EDIL GM, il sistema sanzionatorio contenuto nel presente documento permette di adottare nei confronti dei responsabili diversi provvedimenti disciplinari, il cui contenuto afflittivo varierà in base alla gravità della condotta posta in essere

del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con la realizzazione di interviste a campione.

All'esito della verifica verrà redatto un rapporto (preferibilmente scritto) da sottoporre all'attenzione dell'amministratore in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'Organismo di Vigilanza, che evidenzia le eventuali debolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

4.6. I Destinatari del Modello

Come anticipato, le regole contenute nel Modello si rivolgono a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della stessa, ossia agli Apicali. Si applicano, inoltre, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza detti Sottoposti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Ente, operano per conto dello stesso, noti come "Terzi destinatari".

Nello specifico, per EDIL G.M. sono considerati Destinatari delle prescrizioni del Modello i seguenti soggetti:

- l'amministratore;
- tutti i dipendenti della Società, i collaboratori, i consulenti, i procuratori dipendenti e non (ove presenti in organigramma), in quanto soggetti sottoposti all'altrui vigilanza.

Tutti i Destinatari devono rispettare quanto prescritto non solo dal presente Modello, ma anche dalle leggi e dai regolamenti attualmente vigenti in materia.

In particolare, tra gli obblighi degli Apicali devono essere annoverati i seguenti compiti:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei Sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni riguardanti la Società;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione dei confronti dei Sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei riguardi di coloro che operano con gli enti pubblici, con le *Authorities* e con gli incaricati di pubblico servizio;
- risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione delle sanzioni di cui al D.lgs. 231/2001.

Sono altresì tenuti al rispetto del Modello gli altri consulenti e i fornitori, ai quali si ritengono estesi i principi e le regole di controllo contenuti nelle Parti Speciali in relazione all'area di attività nella quale sono chiamati a operare. La Società si impegna, inoltre, a non iniziare alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e, in generale, dal D.lgs. 231/2001, né proseguirà tali rapporti con chi violi dette disposizioni.

4.7. Modifiche ed integrazioni del Modello

Come anticipato, il Modello è atto di emanazione dell'amministratore. Le modifiche e le integrazioni del presente Modello e del Codice Etico, da intendersi parte integrante dello stesso, sono apportate dall'amministratore, su informativa dell'Organismo di Vigilanza della Società. Il medesimo Organo societario prende inoltre decisioni relative all'attuazione del Modello, valutando ed approvando le azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi di tale documento.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è invece di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Nel primo anno di attività l'OdV potrà proporre diverse forme di integrazione ed aggiornamento tanto alla parte generale quanto alla parte speciale del MOG, considerato che all'interno di una struttura dinamica (nonché in continua evoluzione) come quella della Società in esame, talune migliorie o modifiche potrebbero fisiologicamente venire in evidenza nel primo anno di operatività del MOG, anche in relazione agli obiettivi di business dell'anno di interesse, anche per ciò che concerne la distribuzione degli oneri mediante un sistema di deleghe di funzioni.

4.8. La diffusione del Modello e l'attività di formazione

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza delle previsioni del Modello e del D.lgs. 231/2001 tra tutti coloro che, per la funzione svolta, sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarle e a contribuire alla loro effettiva attuazione. Per tale ragione, il presente documento viene comunicato a tutte le risorse aziendali, tramite un'apposita comunicazione formale dell'amministratore. Tutti gli Apicali e i Sottoposti hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico del Modello e del Codice Etico, e a seguito dell'appena menzionata comunicazione devono sottoscrivere un apposito modulo con il quale attestano la propria conoscenza ed accettazione del documento. Con la sottoscrizione del contratto di assunzione, le nuove risorse dichiarano parimenti di conoscere ed accettare il Modello ed il Codice Etico societario consultabili nelle modalità sopra indicate. Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

La Società promuove, tra i medesimi soggetti, un'adeguata attività di istruzione riferita al Decreto ed agli adempimenti ad esso connessi, grazie all'organizzazione di periodiche sessioni formative. La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere, *ex aliis*, la conoscenza del D.lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico, nonché del ruolo dell'Organismo di Vigilanza e dei compiti ad esso affidati è da ritenersi obbligatoria. La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio

dell'area nella quale essi sono chiamati ad operare e dell'eventuale attribuzione di funzioni di rappresentanza dei destinatari della formazione. L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema sanzionatorio di cui al presente Modello. L'Organismo di Vigilanza verifica che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Da ultimo, EDIL G.M. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i c.d. "Terzi destinatari", come definiti dal presente documento, attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

L'attività di diffusione del Modello, al pari di quella formativa, è gestita dall'amministratore e dell'Organismo di Vigilanza. I medesimi soggetti operano, inoltre, in stretto coordinamento con i responsabili delle diverse funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

4.9. Certificazioni, attestazioni, *white list* e rating di legalità

Il presente modello e la sua concreta operatività vengono fisiologicamente favorite ed orientate dal positivo impatto che viene prodotto dall'ottenimento di certificazioni, attestazioni, ISO ed autonome procedure che implementino ed integrino gli standard etici aziendali. Allo stato EDIL G.M. dispone di numerose certificazioni (che qui si intendono integralmente richiamate, vagliate nel dettaglio nella stesura del MOG). La società è stata altresì iscritta nelle *white list* della Prefettura (in procinto di rinnovo).

Nel marzo del 2023 la società ha altresì ottenuto due stelle nell'ambito del computo del rating di legalità.

Tra le certificazioni spiccano per importanza la 9001:2015, la 14000 e la 37001:2016 (la società si impegna in tal senso a considerare il rinnovo delle ISO come componente essenziale della corretta operatività del MOG).

La proattività della società nel mantenimento degli standard di qualità e legalità si evince anche dalla nomina di due responsabili (cfr. organigramma) identificati come segue: Responsabile Sistema Qualità ISO 9000; Responsabile Sistema Ambientale ISO 14000.

La società ha altresì adottato un proprio sistema di segnalazioni whistleblowing.

5. L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato a un Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti, anche "OdV") istituito dalla Società, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Pertanto, l'istituzione di un OdV investito dei menzionati compiti e capace di svolgere in modo efficace e corretto il proprio incarico rappresenta, per l'Ente, condizione necessaria ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati presupposto. L'OdV di EDIL G.M. svolge la propria attività in sessioni ordinarie semestrali.

5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza. Nomina dell'OdV

Come anticipato, le funzioni attribuite all'OdV devono essere svolte da un organismo che, ai sensi del D.lgs. 231/2001, deve possedere determinati requisiti, che possono essere così sintetizzati:

- Autonomia e indipendenza: la posizione dell'OdV all'interno della Società deve garantire un'autonoma iniziativa di controllo, del tutto svincolata da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque altro componente dell'Ente, ed in particolare dall'Organo dirigente. È inoltre fondamentale che i membri dell'OdV non siano condizionati a livello economico o personale e che l'Organismo di Vigilanza non debba versare in situazioni di conflitto d'interesse, anche potenziale. Per assicurare l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, a quest'ultimo (come anche ai singoli componenti dello stesso) non devono essere attribuiti compiti operativi. L'Organismo di Vigilanza, che ha l'obbligo di riferire al massimo vertice operativo aziendale, deve infatti poter dialogare "alla pari" con quest'ultimo⁸;
- Professionalità: ossia il possesso del bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve padroneggiare per lo svolgimento concreto ed efficace della propria attività⁹;
- Continuità d'azione: per rendere efficace e costante l'attuazione del Modello, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza di tale documento, priva di mansioni operative¹⁰.

⁸ La nomina di professionisti eventualmente coinvolti nella redazione del presente modello, soprattutto per il primo anno di operatività, non appare confliggere con i requisiti di indipendenza dell'OdV e potrebbe comunque ritenersi utile e necessaria in un'ottica di bilanciamento di rischi ed interessi e nella prospettiva di un'armonica attuazione ed implementazione del MOG, soprattutto nel primo anno di esecuzione, applicazione ed operatività della nuova codificazione aziendale.

⁹ Le capacità professionali dei membri dell'OdV sono connesse all'autorevolezza dell'Organismo. Per tale ragione, la Società esamina attentamente i *curricula* e le precedenti esperienze dei possibili candidati, privilegiando i profili di coloro che hanno maturato una specifica professionalità in materia.

¹⁰ Tra gli aspetti attinenti alla continuità dell'OdV rilevano anche i profili della calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei c.d. flussi informativi, nonché la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte.

- Onorabilità: da ultimo, nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo dirigente stabilisce delle cause di ineleggibilità, delle quali si tratterà a breve, al fine di tutelare la posizione dell'OdV all'interno dell'Ente.

Per ciò che attiene alla nomina dell'OdV, si rileva che competente in tal senso è l'amministratore, che può alternativamente optare per la composizione monosoggettiva o plurisoggettiva (anche dualistica, ove utile) e, in tale ultimo caso, chiamare a comporre l'Organismo di Vigilanza soggetti interni ed esterni a EDIL G.M.¹¹.

L'Organismo di Vigilanza così nominato può rimanere in carica un anno o più anni, secondo quanto concordato con il professionista "candidato", al netto delle precipue e peculiari esigenze societarie, con riguardo all'anno di riferimento. All'atto della nomina, l'amministratore assicura all'OdV le condizioni di autonomia e indipendenza previste dal Decreto, stabilendone, inoltre, il compenso e il budget per le esigenze straordinarie. I soggetti nominati devono far pervenire all'amministratore l'accettazione della nomina, unitamente ad un'attestazione nella quale dichiarano di non incorrere in cause di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di simili condizioni. L'Organismo di Vigilanza si riunisce, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno semestrale. Sono previsti accessi presso le sedi operative di Acilia e – all'occorrenza – presso la sede legale.

5.2. Cause di ineleggibilità e decadenza. Revoca e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Come appena illustrato, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia e indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Per tali ragioni, non possono ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., nonché coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri dell'organo direttivo;
- coloro che sono indagati per uno o più reati presupposto (esclusivamente in forma dolosa) previsti dal Decreto (salvo diversa decisione motivata dell'organo amministrativo);

¹¹ L'Organo dirigente nomina ciascun componente dell'OdV con provvedimento motivato (delibera), scegliendo individui dotati dei requisiti formali di onorabilità, assenza di conflitti di interesse o di rapporti di parentela con i vertici della Società, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta da EDIL G.M. e dei relativi profili giuridici.

- coloro che sono stati interessati da una sentenza di condanna (anche non definitiva) o di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex art. 444 c.p.p.* (c.d. patteggiamento) per aver commesso uno o più reati presupposto (esclusivamente in forma dolosa) previsti dal Decreto.

La perdita dei requisiti di eleggibilità o l'intervento di una o più delle cause di ineleggibilità appena elencate comporta la decadenza automatica dalla carica di componente dell'OdV. L'organo amministrativo, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo. La revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta, soltanto per giusta causa, dall'organo amministrativo.

5.3. Poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere informazioni in assoluta autonomia – senza necessità di alcun consenso preventivo – a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a collaboratori e consulenti esterni allo stesso, ottenendo l'accesso alla documentazione relativa all'attività svolta nelle c.d. aree a rischio;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle aree a rischio;
- avvalersi, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le funzioni di EDIL G.M., nonché di collaboratori o consulenti esterni (peraltro compiutamente intervistati e interpellati nell'ottica della redazione del MOG) ai quali delegare circoscritti ambiti di attività e/o indagine ai fini del D.lgs. 231/2001;
- verificare e proporre gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e le integrazioni rese necessarie dalle riscontrate violazioni dello stesso, da intervenute modifiche della normativa vigente e/o da rilevanti variazioni della struttura o dell'attività della Società;
- proporre l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato da EDIL G.M. per la prevenzione dei reati *ex D.lgs. 231/2001* (salvo l'eventuale coinvolgimento di consulenti esperti in materia giuslavoristica).

Nell'ambito di tali generali poteri, l'Organismo di Vigilanza svolge inoltre i seguenti compiti:

- interpreta la normativa rilevante e verifica l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative vigenti;
- vigilando sul rispetto delle procedure di cui al presente Modello, esegue ricognizioni dell'attività societaria ai fini di un adeguato aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e delle attività sensibili);
- effettua periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno dell'azienda, nonché controlli sui soggetti

esterni coinvolti nei processi a rischio, rilevando eventuali comportamenti che si discostino dalle prescrizioni del Modello. Nel corso di tali verifiche, all'Organismo di Vigilanza dovrà essere consentito l'accesso a tutta la documentazione ritenuta necessaria per effettuare la verifica;

- predispone e mantiene aggiornata tutta la documentazione relativa al Modello e la documentazione necessaria al fine di garantire il funzionamento del sistema delineato in tale documento (ad es. le procedure aziendali)¹²;

- riceve, da parte dei diversi responsabili della Società, la documentazione relativa alle attività a rischio e la conserva secondo le tempistiche e le modalità disciplinate nel quadro sinottico appena menzionato;

- controlla (anche mediante acquisizione di una dichiarazione del responsabile di funzione, al netto di ciò che concerne il rispetto della normativa in materia di privacy/trattamento dati/GDPR) l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* a supporto dell'attività ex D.lgs. 231/2001 (la Società dispone in tal senso anche di un apposito sistema gestionale);

- raccoglie, formalizza (secondo modalità standardizzate) e conserva eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione (effettiva o semplicemente sospetta) violazioni del Modello, del Codice Etico o della normativa di riferimento che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società¹³;

- insieme all'organo amministrativo, coordina l'attività finalizzata alla divulgazione del Modello e delle procedure poste a presidio delle aree a rischio nei confronti del personale di EDIL G.M. e degli eventuali collaboratori esterni¹⁴;

- redige, con cadenza almeno annuale, una relazione informativa scritta dell'attività di verifica e controllo svolta, dell'effettivo grado di attuazione del Modello e di eventuali progetti da attivare per migliorarne l'efficacia, e la sottopone all'amministratore¹⁵.

Le funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, l'amministratore, dovranno obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- 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 soggetti ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;

¹² In tal senso, potrebbe predisporre e tenere aggiornato un apposito quadro sinottico nel quale vengono individuati tutti i flussi informativi che lo interessano

¹³ Le infrazioni commesse vengono sottoposte all'organo amministrativo perché siano adottati i più opportuni provvedimenti, unitamente ad un'eventuale proposta di sanzione disciplinare

¹⁴ In tale attività, l'OdV può essere eventualmente supportato da ulteriori funzioni interne o da ulteriori collaboratori esterni

¹⁵ Dovrà inoltre essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, in aggiunta alla documentazione prescritta dalle procedure contemplate dalle singole Parti Speciali del Modello, ogni altro tipo di informazione, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività considerate a rischio

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati (preferibilmente in forma scritta) dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, qualora dagli stessi possano emergere fatti, atti o eventi aventi profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del presente Modello a tutti i livelli aziendali, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni.

I Componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività¹⁶.

5.4. Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo amministrativo assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti allo stesso assegnati e, in ogni caso, garantisce all'OdV l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/01.

Al fine di svolgere con obiettività e indipendenza le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa basati su un preventivo annuale (*budget*) che viene approvato dall'amministratore, su proposta dell'Organismo stesso. L'importo così determinato sarà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza che, nell'ambito delle funzioni assegnate, potrà disporre secondo le proprie necessità, previa richiesta scritta che dovrà essere inoltrata dal Presidente dell'OdV (o comunque dal membro dell'OdV designato) agli uffici amministrativi della Società¹⁷. L'Organismo, nello svolgimento dei propri compiti, può inoltre avvalersi delle funzioni aziendali che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate. L'OdV può avvalersi anche dei collaboratori interni, ossia del personale dipendente di EDIL G.M. In particolare, nell'espletamento dell'incarico loro assegnato in tale sede, i collaboratori interni rispondono gerarchicamente e funzionalmente al solo Organismo di Vigilanza, e godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'OdV¹⁸.

¹⁶ I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società nel caso di violazione del dovere di segretezza.

¹⁷ Resta in capo all'Organismo di Vigilanza il solo obbligo di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

¹⁸ Tendenzialmente, salvo ragioni di necessità o urgenza, i dipendenti della società non dovrebbero essere impiegati nelle verifiche riguardanti (in modo diretto) le funzioni aziendali di provenienza, se non in forma meramente ausiliaria.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (o collaboratori esterni) dotati di adeguate caratteristiche professionali: questi ultimi devono infatti risultare idonei a supportare l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei compiti e delle verifiche che, richiedendo specifiche conoscenze tecniche, non possono essere realizzati dai Componenti dell'OdV.

Su specifico mandato dell'Organismo di Vigilanza, i collaboratori interni ed esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il corretto funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e gli esiti delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza, che ne verbalizza la ratifica. La compiuta disciplina dei rapporti tra OdV e la Società, in ogni caso, è contenuta nell'atto di conferimento incarico annuale e nel Regolamento dell'OdV (che verrà adottato, nella sua prima versione, nell'arco del primo anno di attività del suddetto Organismo). Nella definizione del budget (a prescindere dagli onorari correlati al mandato) si terrà conto della più recente giurisprudenza della Cassazione in materia (cfr. Cass. Pen. 4535 del 2025).

6. Il sistema dei flussi informativi

6.1. Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. d) D.lgs. 231/2001 individua, tra le “*esigenze alle quali deve rispondere*” un Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'esplicita previsione di “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza*” di detto documento. Tali obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi degli illeciti, dell'attività di accertamento *ex post* delle cause che ne hanno reso possibile la realizzazione.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da effettuarsi tramite:

- segnalazioni (preferibilmente scritte, tramite email o raccomandata);
- informazioni (comunicazioni di ordine generale; non per forza rispondono a requisiti di forma).

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad assicurare la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione e/o segnalazione, a pena di revoca del mandato e dell'applicazione delle misure disciplinari indicate dal sistema sanzionatorio di cui al presente Modello. Sono tuttavia fatte salve le esigenze correlate allo svolgimento delle indagini qualora, per verificare suddetti *input*, sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV (es. consulenti in materia di trattamento dati o in materia di diritto del lavoro) o di altre strutture societarie (es. funzione di DPO)¹⁹.

Nello specifico, gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere conservati presso gli uffici della Società e contenuti in appositi *database* (accessibili esclusivamente all'OdV e ad apposito soggetto demandato all'interno della società, che assolve, in tal senso, una sostanziale funzione di segreteria, ma nei limiti e nei termini in cui tale accesso venga concordato con l'OdV medesimo e, in ogni caso, per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati)²⁰.

Con riferimento alle segnalazioni, si evidenzia che tutti i Destinatari sono tenuti a dare prontamente notizia all'Organismo di Vigilanza di ogni deroga, violazione o sospetto di violazione delle norme comportamentali del Codice Etico nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate “a rischio” e disciplinate nel Modello. In

¹⁹ Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità sia alle disposizioni contenute nel Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 in materia di *privacy* che al Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR).

²⁰ Nel conferimento incarico o nel regolamento dell'ODV è possibile prevedere una decadenza immediata dall'ufficio ove venga trasgredita tale disposizione.

alternativa, ciascun soggetto può darne notizia al proprio responsabile, il quale dovrà riferirne immediatamente all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute (ivi comprese le Segnalazioni oggetto della disciplina del c.d. whistleblowing, ove ciò sia previsto da specifica procedura che verrà allegata alla presente Parte Generale) nell'ambito delle proprie competenze, e intraprende le conseguenti iniziative su propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione²¹.

L'OdV agisce in modo da tutelare gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la propria identità²². Nel caso di segnalazioni infondate, se effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello.

In relazione alle **informazioni**, si rileva che tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello sono obbligati a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative (o indicazioni) accontentate nella Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificatamente prescritto dall'Organismo di Vigilanza²³.

Allo stesso modo l'amministratore, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mette a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti alle funzioni dell'Organismo stesso.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, al proprio diretto superiore ed al proprio superiore funzionale (ove presenti), le seguenti informazioni, aventi carattere esemplificativo e non esaustivo:

- 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 ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente EDIL G.M.;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

²¹ Ogni conseguente decisione dovrà essere motivata. Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare adottato da EDIL G.M.

²² Sono in ogni caso fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

²³ In effetti, come già accennato, l'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni, può (anche in via generale) richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

- le condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, correlata all'attività aziendale, che esponga Edil G.M. al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio dell'Ente medesimo, di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

I soggetti tenuti a effettuare le predette segnalazioni o comunicazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Sia le segnalazioni che le informazioni possono essere comunicate a mezzo di posta tradizionale all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di EDIL G.M.

SEDE LEGALE

oppure a mezzo di posta elettronica all'indirizzo:

odv231edilgm@libero.it

6.2. Nei confronti degli altri Organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'amministratore su base continuativa, le informazioni in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, secondo le modalità previste dal Modello stesso. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

- con cadenza annuale, riferisce all'amministratore le informazioni relative all'attuazione del Modello, all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di tutti i Destinatari e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello;
- con cadenza annuale, riferisce per iscritto all'amministratore in ordine all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello, le verifiche effettuate e le relative risultanze, nonché i procedimenti sanzionatori attivati con i relativi esiti.

L'amministratore ha inoltre la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

6.3. Nei confronti degli Apicali, dei Sottoposti e dei Terzi

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 l'amministratore tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che la Società ha ritenuto opportuno imporsi.

In particolare, si prevede:

- una nota informativa interna (o apposito momento formativo) rivolta a tutto il personale e ai vertici aziendali, nella quale vengono illustrati i punti cardine del D.lgs. 231/2001 e la sintesi del Modello adottato dalla Società;
- l'adeguata informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni concernenti il sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, definisce programmi di **formazione e di informazione** dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area nella quale i soggetti interessati operano. È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello²⁴.

La Società provvede a informare dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse anche i Terzi che operino per conto dello stesso in aree considerate a rischio²⁵.

²⁴ Le informazioni correlate all'adozione di codice etico e parte generale del MOG possono considerarsi parzialmente soddisfatte ed adempiute anche per il tramite della pubblicazione (in evidenza) sul sito aziendale e su eventuali profili di portali "social network" associati ufficialmente all'azienda.

²⁵ Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela della Società in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali, nonché in caso di violazione dei principi etici generali ai quali suddetti soggetti devono uniformarsi nei rapporti con la Società.

7. La disciplina in materia di *Whistleblowing*

Premessa:

La Società si è già dotata del sistema di “Whistleblowing” (fondato sul concetto di “Segnalazioni” di comportamenti illeciti e sulla tutela di chi segnala) previsto dal D. Lgs. 24/2023 con il quale l’Italia ha dato “Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

L’allegato n. 2 (policy/procedura whistleblowing) al MOG nella sua Parte Generale assolve la funzione di policy in materia.

8. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

8.1. Profili generali e obiettivi del sistema disciplinare

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e degli obblighi di comportamento indicati dal Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e, allo stesso tempo, per garantire l'effettività del Modello. L'irrogazione delle sanzioni disciplinari ivi previste prescinde infatti dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione delle condotte previste dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, a seguito della comunicazione all'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento conforme alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro (l'OdV può pertanto chiedere alla società di coinvolgere apposito consulente in materia di diritto del lavoro o interpellarlo autonomamente, nel rispetto del *budget* allo stesso assegnato); tale procedimento è condotto dall'OdV, che a tal fine si coordina con gli organi societari preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari (ivi incluso l'amministratore)

8.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Come appena anticipato, l'applicazione di una specifica sanzione ad un determinato soggetto inserito nella struttura della Società è commisurata, *ex aliis*, alla gravità del comportamento illecito posto in essere. La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione sono inoltre determinate grazie ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- entità del danno cagionato alla Società, nonché eventuale applicazione al medesimo delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica dell'autore dell'illecito;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari del soggetto nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- eventuali condotte riparatorie poste in essere dal responsabile;

Nel caso in cui, con un'unica condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si suggerisce l'applicazione della sola sanzione più grave (con eventuali aumenti). La

recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della più grave tra le sanzioni previste per quella determinata tipologia di soggetti.

I principi di tempestività e di immediatezza devono guidare l'irrogazione della sanzione disciplinare, anche a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale instaurato nei confronti dell'autore dell'illecito per i medesimi fatti.

8.2.1. Nei confronti dei Sottoposti

È fatto obbligo a tutti i dipendenti della Società di prestare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse di EDIL G.M., osservando le procedure interne previste dal presente Modello.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 1, lett. b) e 7 del D.lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), in via esemplificativa e non esaustiva, i dipendenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello o nel Codice Etico;
 - mancata, incompleta o non veritiera attività di comunicazione e reporting dell'attività svolta (mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali, soprattutto se ciò ha impedito la trasparenza e verificabilità delle attività espletate);
 - violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
 - inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti, anomali e/o irregolari di cui si abbia prova diretta e certa, nonché circa false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello;
 - inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.
- Per i comportamenti appena indicati, i dipendenti della Società, nel rispetto dei già menzionati criteri generali di irrogazione delle sanzioni, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari ordinati in base alla loro gravità (salvo possibile interlocuzione o interpellato di un consulente esterno esperto in materia di diritto del lavoro):

- il richiamo verbale si applica nei casi di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento preveduti dal Modello, nonché in caso di violazione delle procedure e delle norme interne previste o richiamate all'interno dello stesso²⁶;
- il richiamo scritto si applica nei casi di inosservanza dei principi, delle regole di comportamento, delle procedure e di tutte le altre previsioni del Modello che, pur non essendo lieve, può non essere ritenuta non grave²⁷;
- la multa non superiore a quattro ore di paga base e indennità di contingenza (o minimo di stipendio e indennità di contingenza) potrà essere applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, nei casi in cui il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello, alla luce del livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto o, ancora, in presenza di circostanze aggravanti²⁸;
- la sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione si applica nei casi particolarmente gravi (anche dipendenti da recidiva) di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento preveduti dal Modello, di violazione delle procedure e delle norme interne previste o richiamate all'interno dello stesso e di adozione di un comportamento non conforme o comunque non adeguato alle prescrizioni del presente documento. In particolare, tale sanzione può essere irrogata sino ad un massimo di 10 giorni ²⁹.
- il licenziamento senza preavviso si applica nei casi di notevoli inadempimenti o di comportamenti consapevolmente posti in essere in contrasto con le prescrizioni, le procedure ovvero le norme interne stabilite dal Modello. In particolare, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. licenziamento per giusta causa) quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la violazione dolosa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta delle stesse realizzata mediante un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 tale da far

²⁶ In particolare, verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nelle ipotesi di violazione colposa delle procedure e delle prescrizioni previste dal Modello, recidiva di violazione colposa delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del soggetto, nei casi non aventi rilevanza esterna.

²⁷ In particolare, verrà irrogata la sanzione del richiamo scritto nell'ipotesi di recidiva di violazione colposa di procedure, prescrizioni e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore, nei casi aventi rilevanza esterna.

²⁸ Tra le ipotesi di condotte sanzionabili con i richiami o con la multa si ricordano, a titolo meramente esemplificativo, l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si abbia prova diretta e certa, la reiterata inosservanza delle procedure e delle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi abbiano riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione ed, infine, le ipotesi in cui l'inosservanza del Modello determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

²⁹ Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, tale sanzione può essere irrogata nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni, tali da esporre la Società a qualsiasi forma di responsabilità nei confronti dei terzi.

venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse, la mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate ed, infine, l'inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione. Qualora il lavoratore sia incorso in una di suddette mancanze, EDIL G.M. potrà altresì disporre la sospensione cautelare con effetto immediato. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

In generale, qualora i dipendenti indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa comporterà la revoca automatica della procura (salvo scelte di diverso tenore adottate dall'amministratore, previo consulto con l'OdV).

Le sanzioni, dunque, sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità e alla gravità del comportamento, al grado di negligenza, imprudenza e imperizia, nonché alle particolari circostanze con le quali si è manifestata la condotta in violazione del Modello. **In ogni caso il sistema sanzionatorio previsto e descritto nel presente paragrafo, deve essere "casisticamente" rimodulato o "mediato" nella sua concreta applicazione, in ragione di specifiche circostanze di fatto e in ragione di specifiche indicazioni assunte da consulenti esterni esperti in materia di diritto del lavoro, soprattutto nel caso di sanzioni che non si esauriscano nel richiamo** (in tal senso si dispone che il sistema di codificazione interna che promana dal predetto MOG non collida con le disposizioni contrattuali e con la disciplina generale che regola il rapporto di lavoro che lega il soggetto potenzialmente sanzionabile alla Società).

8.2.2. Nei confronti degli Apicali

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello commessa dai c.d. soggetti Apicali, come anche l'adozione di un comportamento non conforme

alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata in base alla gravità della violazione commessa³⁰.

Tra gli illeciti disciplinari si annoverano inoltre:

- la mancata vigilanza da parte del personale di vertice sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, ancorché tentata;
- l'adozione, nell'espletamento delle rispettive funzioni, di ulteriori comportamenti che non confacciano ad un Apicale, da valutarsi in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Nel caso in cui l'amministratore commetta una violazione, l'OdV deve essere immediatamente informato; quest'ultimo può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che siano derivate all'Ente da tale comportamento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 1, lett. a) e 6 del D.lgs. 231/2001, in via esemplificativa e non esaustiva, i Soggetti Apicali sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto degli specifici protocolli e procedure previsti nel Modello e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma, nonché violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli e procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;
- inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti Sottoposti (intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze dell'Apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato), con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni.

³⁰ Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega l'Apicale alla Società (salvo necessario interpello con consulenti esperti in materia di diritto del lavoro e conseguenti indicazioni di segno contrario).

Nei confronti degli Apicali che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure che dovranno essere valutate sulla base della gravità della violazione, ed in particolare:

- il richiamo scritto viene irrogato nei casi di violazione delle prescrizioni delle norme procedurali previste dal Modello, salva l'applicazione della più grave misura della revoca della delega;
- la sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- la revoca totale o parziale delle deleghe o procure può essere deliberata dall'amministratore.
- la revoca dalla carica, per i titolari di funzioni di rappresentanza o di direzione, avverrà secondo le modalità proprie del rapporto che li lega alla Società³¹.

In ogni caso il sistema sanzionatorio previsto e descritto nel presente paragrafo, deve essere casisticamente rimodulato o "mediato" nella sua concreta applicazione, in ragione di specifiche circostanze di fatto e in ragione di specifiche indicazioni assunte **da consulenti esterni esperti in materia di diritto del lavoro** (in tal senso si dispone che il sistema di codificazione interna che promana dal predetto MOG non collida con le disposizioni contrattuali e con la disciplina generale che regola il rapporto di lavoro che lega il soggetto potenzialmente sanzionabile alla Società).

8.2.3. Nei confronti dei Terzi destinatari

Nel rispetto dei contratti che disciplinano i rapporti intercorrenti con la Società, i Terzi destinatari del Modello (quali i collaboratori, i consulenti, i fornitori, ecc.), sono parimenti sanzionabili in caso di commissione di una delle seguenti condotte, aventi carattere esemplificativo e non esaustivo:

- elusione fraudolenta di prescrizioni attinenti all'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse prescrizioni realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato che, a norma del D.lgs. 231/2001, può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo attivato dalla Società poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente all'incarico conferito;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

³¹ Anch'essa può essere deliberata dall'organo amministrativo. A prescindere dall'applicazione della misura di tutela è in ogni caso fatta salva la possibilità per la Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie (ricorrendone i requisiti, con necessario interpello di consulenti giuslavoristi e/o consulenti del lavoro).

Per suddetti comportamenti i Terzi destinatari sono sanzionati in base alle regole interne della Società, tenendo conto di quanto previsto dalle clausole dei relativi accordi contrattuali ed in ogni caso mediante l'applicazione delle penali ivi previste³².

In ogni caso il sistema sanzionatorio previsto e descritto nel presente paragrafo, può essere casisticamente rimodulato o “mediato” nella sua concreta applicazione, in ragione di specifiche circostanze di fatto e in ragione di specifiche indicazioni assunte da **consulenti esterni esperti in materia di diritto del lavoro** (in tal senso si dispone che il sistema di codificazione interna che promana dal predetto MOG non collida con le disposizioni contrattuali e con la disciplina generale che regola il rapporto di lavoro che lega il soggetto potenzialmente sanzionabile alla Società).

8.3. Il procedimento sanzionatorio

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal presente sistema disciplinare si compone dei seguenti momenti:

- la fase **preistruttoria**, che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza a seguito della rilevazione o della segnalazione di una presunta violazione del Modello, con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- la fase **istruttoria**, durante la quale si procede alla valutazione della presunta violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o della misura di tutela da proporre all'Organo o al soggetto che ha il compito di decidere in merito. In questa fase può intervenire l'amministratore per le violazioni del Modello commesse dai soggetti inseriti nell'organico societario, o il soggetto responsabile del contratto, per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti l'Ente;
- la fase della **decisione**, durante la quale viene formalizzato l'esito del procedimento assieme all'eventuale provvedimento disciplinare e/o misura di tutela da comminare. In questa fase l'organo amministrativo interviene sia per le violazioni del Modello commesse dai lavoratori dipendenti inseriti nell'organico dell'Ente che per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società;
- l'eventuale fase **dell'irrogazione** del provvedimento e/o della misura di tutela.

Il procedimento sanzionatorio così delineato deve in ogni caso tener conto:

³² Nei casi più gravi, potrà essere anche disposta l'automatica risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., ovvero altra misura sanzionatoria conforme alla tipologia contrattuale applicata. Resta in ogni caso salva la possibilità, per EDIL G.M., di avanzare un'eventuale richiesta di risarcimento del danno causato alla Società dal comportamento del Terzo destinatario, previo consulto con un avvocato civilista o con un esperto di diritto contrattuale.

- delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e di contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 della Legge n. 300/70;
- dello Statuto societario;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente sistema disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni. Per i soggetti terzi, il termine è esteso a 90 giorni. Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite, da chiunque commessa, deve essere comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. L'Organismo di Vigilanza, nel corso degli accertamenti da espletare, garantisce la riservatezza del soggetto nei confronti del quale si procede e può coinvolgere esperti giuslavoristi o esperti consulenti in materia di protezione dati, **onde evitare che le azioni atte a tutelare la corretta esecutività del MOG collidano con la normativa giuslavoristica applicabile agli intranei e con la normativa in materia di privacy/protezione dei dati/GDPR.**

Obiettivi di sostenibilità ed ESG

Il tema della sostenibilità ha acquisito una rilevanza crescente negli ultimi anni, anche a livello normativo. In tal senso, l'impresa che vuole presentarsi come "affidabile", al cospetto di tutti gli stakeholders (di natura pubblicistica e privatistica), deve presentare un assetto organizzativo ed un'intelaiatura di prassi e policy aziendali conformi ai più virtuosi obiettivi di sostenibilità aziendale. In via estremamente esemplificativa e sintetica, si rammenta che la sostenibilità aziendale (in tutte le sue declinazioni, a partire dalla sostenibilità ambientale, fino ad arrivare al concetto di sostenibilità del lavoro in relazione alle esigenze psico attitudinali del capitale umano) è direttamente collegata e parametrata ai cosiddetti fattori ESG (Environmental, Social, Governance). Orbene il sistema di controllo interno implementato con il modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società, impattando su attività sensibili anche sul fronte ESG, può contribuire al perseguimento diretto degli obiettivi di sostenibilità, soprattutto sotto il profilo della sostenibilità aziendale. Pertanto, il modello 231 è stato e sarà uno dei principali parametri/elementi di codificazione interna che l'azienda utilizzerà per promuovere e rispettare determinati standard di sostenibilità delle attività produttive. In tale prospettiva, l'OdV deve essere il baricentro dei sistemi di compliance integrata, monitorando e stimolando l'adozione di policy e prassi sempre più adeguate (in senso dinamico) agli aggiornamenti normativi di settore.

Obiettivi di Compliance Integrata

La Società, nell'opera di "riassetto e *self cleaning*", avviata con l'adozione del MOG e con la previgente adozione del regolamento comportamentale aziendale e del Codice Etico, si pone l'obiettivo di ristrutturare – anche con l'ausilio dell'OdV nominato, nel rispetto del perimetro delle competenze normativamente stabilite – l'intera codificazione aziendale, rendendo armoniche ed integrate tutte le policy, i codici di condotta, le norme regolamentari, ed eventuali future forme di regolamentazione aziendale in materia (a titolo esemplificativo e non esaustivo) di prevenzione del rischio di illecito, di tutela ambientale, di sostenibilità, di prevenzione del rischio corruttivo e di parità di genere.

Si allega: 1) Organigramma aziendale; 2) Policy Whistleblowing

WHISTLEBLOWING POLICY

La EDIL G.M. S.r.l., in adempimento alle previsioni di legge e nell'ottica di garantire correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, ha predisposto un sistema informatico di "Whistleblowing", a disposizione di chiunque voglia segnalare situazioni rilevanti ai fini di legge o regolamenti interni.

Con il presente vademecum, ti riportiamo il percorso da seguire per effettuare la segnalazione; per approfondimenti sulle procedure aziendali in materia di segnalazioni di illeciti. Per le modalità operative, il video tutorial messo a disposizione dal gestore del sistema vi verrà inviato insieme alle credenziali di accesso nella prima comunicazione.

CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve riferirsi unicamente a inadempimenti della normativa o di procedure e regolamenti interni, ivi inclusi il Codice Etico, pertanto, le segnalazioni che abbiano ad oggetto lamentele, richieste personali o, più in generale, circostanze non rilevanti potrebbero non essere tenute in considerazione.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, anche al fine di non disperdere l'efficacia dello strumento messo a Vostra disposizione. Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino successivamente infondate potrà essere soggetto a sanzioni disciplinari.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per tutelare al massimo il "segnalante" e il "segnalato" sono state adottate le necessarie misure di sicurezza: indipendentemente dalla scelta operata dal "segnalante" di rendere una segnalazione in forma anonima o meno (come indicato nel successivo punto 6), **viene garantita la riservatezza dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione** attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite. L'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, a eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente. L'organo competente per la gestione delle segnalazioni è il **Direttore Tecnico Arch. Leopoldo Cataldo**.

In aggiunta alle informazioni fornite, ti invitiamo a prendere visione della procedura "whistleblowing" emessa dalla Società.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE

1. Accedere al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WhistleBlowing>, compilando il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy)

Compilare il form per ricevere le Credenziali Univoche di Accesso

Nome

Cognome

Email *

Si prega di non utilizzare l'indirizzo email aziendale

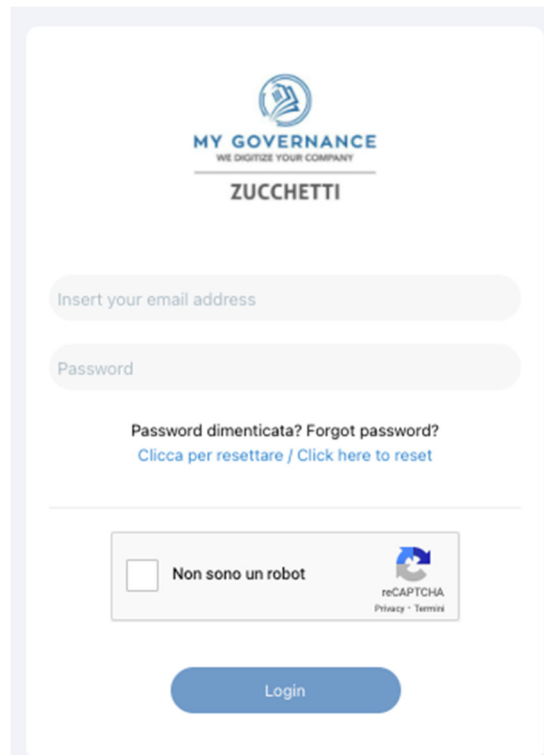
L'indirizzo e-mail è necessario al solo fine della registrazione. Il suo indirizzo e-mail non sarà visibile alla Società. Servirà unicamente per ricevere notifiche di eventuali nuove comunicazioni, da parte dei Gestori della Segnalazione.

Dichiaro di aver letto e accettato l'Informativa Privacy *

Invia

Sei già registrato? [Clicca per accedere](#)
Password dimenticata? [Clicca per resettare](#)
Per qualsiasi dubbio o necessità contattaci [cliccando qui](#)

2. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso
3. Accedere al proprio account con le proprie credenziali




MY GOVERNANCE
WE DIGITIZE YOUR COMPANY
ZUCCHETTI

Insert your email address

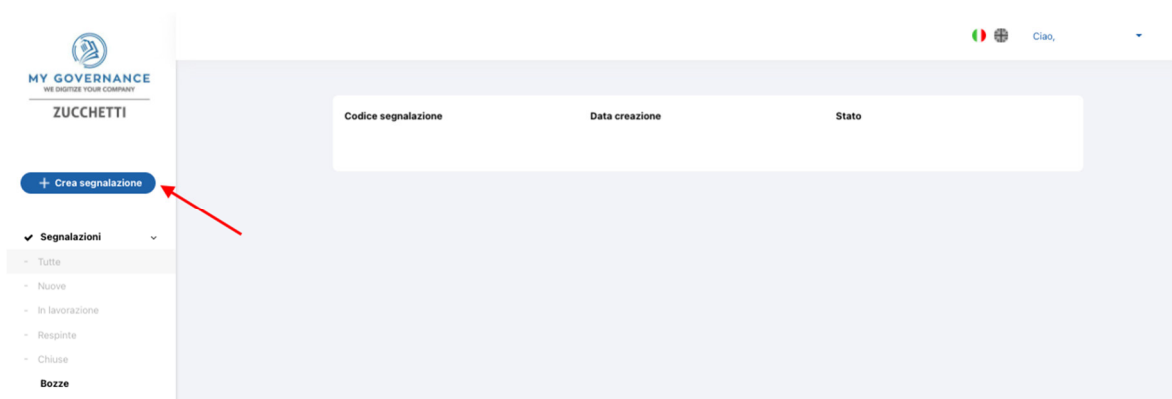
Password

Password dimenticata? Forgot password?
[Clicca per resettare / Click here to reset](#)

Non sono un robot  reCAPTCHA
Privacy - Terms

Login

4. Procedere cliccando il tasto “CREA SEGNALAZIONE”



5. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione:
- (a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione
 - (b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge

Dati del segnalante

Segnalazione anonima (i)

Nome del Segnalante* Cognome del Segnalante* Codice fiscale*

....

6. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.

Cosa si può segnalare

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di EDIL G.M. S.r.l., e che consistono in:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
 - d) tutela dell'ambiente;
 - e) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - g) salute pubblica;
 - h) protezione dei consumatori;
 - i) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi della Politica per la prevenzione della corruzione del 01.06.2022 di EDIL G.M. S.r.l. che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati.

~~EDIL G.M. S.r.l.~~
Via Monte Stallone, 200
00148 ROMA
P. IVA/C. F. 04828901001