

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
N. 231/01**

Revisione n. 0 Adozione del Modello di Organizzazione e Gestione, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22/05/2025.

Indice

GLOSSARIO.....	4
PARTE GENERALE.....	6
1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	8
1.1 INQUADRAMENTO GIURIDICO.....	8
1.2 I REATI PRESUPPOSTO IN GENERALE	9
1.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	10
1.4 LE SANZIONI	11
1.5 DELITTI TENTATI	12
1.6 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	13
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	14
1.8 LE LINEE GUIDA DI ANCE E DI CONFINDUSTRIA	15
2 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ'	16
2.1 IL SISTEMA DI GOVERNANCE: RUOLI, MANSIONI E RESPONSABILITÀ.....	18
2.2 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	18
2.3 SICUREZZA SUL LAVORO, AMBIENTE E CERTIFICAZIONI.	20
2.4 IL REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI (GENERAL DATA PROTECTION REGULATION).....	20
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO DI VGS COSTRUZIONI SRL	21
3.1 FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VGS COSTRUZIONI S.R.L.	21
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	22
3.3 I DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	23
3.4 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	24
3.5 FUNZIONE ED EFFICACIA DEL MODELLO.....	24
3.6 ADOZIONE DEL MODELLO NEI CONFRONTI DELLE CONTROLLATE PARTECIPATE E NELLE STRUTTURE ASSOCIATIVE.....	25
3.7 IL CODICE ETICO DI VGS COSTRUZIONI S.R.L.....	26
3.8 I RAPPORTI TRA MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO E CODICE ETICO.....	26
4. LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO.....	27
4.1 IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE AD ALCUNE TIPOLOGIE DI REATO	27
4.2 CREAZIONE DI PROTOCOLLI SPECIFICI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....	28
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
5.1 FUNZIONI COMPOSIZIONE E REQUISITI.....	29
5.2 COMPITI E POTERI.....	31
5.3 FLUSSI INFORMATIVI DELL'OdV: ATTIVITÀ DI RELAZIONE DELL'OdV VERSO IL VERTICE AZIENDALE	33
5.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE.....	34
5.4.1 <i>Flussi informativi ad hoc</i>	35
5.4.2 <i>Informativa periodica</i>	36
5.5 LA CASELLA E-MAIL E L'INDIRIZZO DELL'OdV	36
5.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	37
6. IL SISTEMA DI PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)	37
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	39
7.1 PRINCIPI GENERALI.....	39
7.2 PROCEDIMENTO SANZIONATORIO	39
7.3 SOGGETTI DESTINATARI.....	40
7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI DEI SINDACI (SE PRESENTI) E DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	42

7.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	42
7.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, DEI PARTNER E DEI SOGGETTI TERZI	43
7.8	MISURE IN TEMA DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	43
8.	FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	43
8.1	FORMAZIONE.....	43
8.2	INFORMAZIONE.....	45

GLOSSARIO

- **Amministratore Delegato o AD:** l'Amministratore Delegato della Società
- **Aree di rischio:** aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione alla commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.
- **Attività Sensibili:** attività della società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.
- **c.c.:** Codice civile
- **c.p.:** Codice penale.
- **CdA:** il Consiglio di Amministrazione della Società.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro EDILIZIA E ARTIGIANATO attraverso il quale la società disciplina i rapporti con il proprio personale dipendente.
- **Codice etico:** documento che identifica l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Destinatari:** (i) gli organi sociali e tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della società, (ii) i dipendenti – anche distaccati - della società, compresi i dirigenti, (iii) i collaboratori (quali professionisti e consulenti anche in forma di società, stagisti e simili) della società.
- **Dipendenti:** tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la società.
- **D.lgs. n. 231/2001 o "Decreto":** Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, intitolato *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* e sue successive modifiche ed integrazioni.
- **ESG:** i criteri di sostenibilità *Environmental, Social, Governance*.
- **Enti:** soggetti giuridici cui si applica la disciplina di cui al D.lgs. n. 231/2001.
- **Gestore delle Segnalazioni:** il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 4 del D. lgs. n. 24/2023, che dovrà essere *"una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato"*.
- **Linee Guida:** Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, da ultimo aggiornate da Confindustria nel mese di giugno 2021.
- **Modello o MOG:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs.n. 231/2001.
- **Organi Sociali:** Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale (se presente) ed Assemblea dei soci.

- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
- **P.A.:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
- **Partner:** controparti contrattuali della società, quali ad esempio società di servizi, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, destinati a cooperare nell'ambito dei Processi Sensibili.
- **Procedura:** documento di varia natura (ad esempio istruzione, regolamento) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo.
- **Protocolli:** complesso delle norme e disposizioni aziendali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le procedure, le norme operative, i manuali, la modulistica ed i comunicati al personale.
- **Quote:** misura utilizzata dal D.lgs. n. 231/2001 per la determinazione delle sanzioni pecuniarie.
- **Reati o reati presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D.lgs. n. 231/2001.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito di VGS COSTRUZIONI S.R.L., rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito di VGS COSTRUZIONI S.R.L. sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **"Società" o "VGS"** la società VGS COSTRUZIONI S.R.L., con sede in Torino, corso Vinzaglio n. 4.
- **"Terzi"** soggetti in relazioni d'interesse con la VGS COSTRUZIONI S.R.L. (es. *stakeholders*, fornitori, società di revisione, consulenti, collaboratori, etc.).
- **"Whistleblowing":** strumento attraverso il quale Dipendenti e/o collaboratori, *Partner*, Consulenti o fornitori i quali, in ragione delle funzioni svolte, vengano a conoscenza di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto violazioni e/o possibili violazioni del Modello, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali sia di gruppo, nonché di ogni altra normativa – anche esterna – applicabile e rilevante per la Società, hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società.

PARTE GENERALE

PREMESSA

VGS ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una “facoltà” e non un obbligo, rappresenta un elemento essenziale della *governance* e del sistema di controllo interno della Società e costituisce uno strumento per sensibilizzare e responsabilizzare i Destinatari al rispetto dei principi e delle regole di condotta, nell’ottica di una prevenzione “attiva” dei Reati

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1 Inquadramento giuridico

Il Decreto Legislativo n. 231/01 (nel prosieguo, Decreto 231 o Decreto), avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati e illeciti amministrativi commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata/subordinata.

Il Decreto 231 rappresenta un intervento di grande portata normativa in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge, al ricorrere dei presupposti di legge ivi richiamati, quella dell'ente.

La responsabilità è ascrivibile all'ente ove i reati, indicati dal Decreto 231, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all'ente stesso.

L'art. 5 del Decreto 231, infatti, indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (Soggetti Apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (Soggetti Sottoposti).

Il riconoscimento della responsabilità dell'ente, inoltre, presuppone che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati *"nell'interesse o a vantaggio della società"* ai sensi dell'art. 5, comma I, Decreto 231 (criterio di imputazione oggettivo).

I due requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili.

In particolare, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità, l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice *"ex ante"*, ponendosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa.

Il secondo requisito è stato identificato in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata *"ex post"* sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

In forza dell'art. 5, comma II, Decreto 231, l'ente non risponderà nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti abbiano agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

1.2 I reati presupposto in generale

L'Ente non è chiamato a rispondere per ogni reato commesso dai Soggetti Apicali o Sottoposti, ma solo per quelli tassativamente previsti dal Decreto e, segnatamente, per le fattispecie illecite di seguito elencate:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
3. reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
4. reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
5. reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
6. reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
7. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater* del Decreto);
8. reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
9. reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);

10. reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
11. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-*septies* del Decreto);
12. reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
13. reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1 del Decreto);
14. reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
15. reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
16. reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
17. reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
18. reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
19. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
20. reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto);
21. reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
22. reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
23. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto);
24. reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*".

1.3 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 stabilisce che gli enti rispondano anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti dell'Ente proceda lo Stato *del locus commissi delicti*; inoltre, ha previsto una

esplicita richiesta del Ministro della giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli articoli 9 e 10 del Codice penale, tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

1.4 Le sanzioni

Il Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio così articolato:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina la sanzione tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni interdittive esse possono essere:

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

Le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni salvo che per i delitti contro la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 25, commi II e III del Decreto 231, per i quali la recente Legge 9 gennaio 2019, n. 3 - *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"* - ha previsto un inasprimento dalla sanzione stabilendo che, in caso di reato commesso da uno dei Soggetti Apicali, la durata non potrà essere

inferiore a quattro anni e non superiore a sette mentre, se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, non potrà essere inferiore a due anni e non superiore a quattro.

Al contempo, per evitare una eccessiva durata delle sanzioni interdittive applicate in via cautelare (art. 45 del Decreto 231), la nuova legge è intervenuta sul disposto dell'art. 51, specificandosi il limite massimo di durata delle misure cautelari nelle misure fisse di un anno per la misura cautelare disposta dal giudice e di un anno e quattro mesi per la durata della misura cautelare dopo la sentenza di condanna di primo grado.

Inoltre, ai sensi dell'art. 50, Decreto 231, le misure cautelari disposte nei confronti degli enti vanno revocate – anche d'ufficio – non soltanto quando risultino mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità all'art. 45, ma anche quando ricorrano specifiche ipotesi previste dall'art. 17, Decreto 231, che disciplina la riparazione delle conseguenze del reato presupposto con finalità special preventiva.

In proposito, la Legge n 3/2019 ha introdotto il riconoscimento alla collaborazione processuale dell'ente stabilendo, all'art. 25, comma V *bis*, Decreto 231, una sanzione interdittiva attenuata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei Delitti indicati nel Capo I del Decreto (articoli da 24 a 25-*octies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà; l'irrogazione delle sanzioni è, invece, esclusa, nei casi in cui l'ente impedisca, volontariamente, il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26); in tal caso, la non applicazione della sanzione si giustifica, in virtù dell'interruzione di ogni rapporto d'immedesimazione organica, tra l'ente ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente

L'art. 6 del Decreto 231 prevede l'esonero della responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove questo provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati;
- 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 (*i.e.* l'organismo di vigilanza);
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto 231 condiziona l'esclusione della responsabilità dell'ente all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, il rispetto della legge e a prevenire situazioni a rischio reato.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il modello di organizzazione, gestione e controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, secondo l'art. 6, comma II *bis*, Decreto 231, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 in materia *whistleblowing*, canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare di cui sopra.

Infine, l'adozione del presente Modello, in linea con le previsioni introdotte dal nuovo Codice dei contratti pubblici (i.e. D.lgs. n. 36/2023), il quale prevede la possibile esclusione dalla partecipazione alle procedure di gara in caso di contestazione di un illecito "231", assume una particolare rilevanza quale strumento finalizzato a non incorrere nella citata preclusione.

In tal senso, il nuovo Codice dei contratti pubblici prevede, tra i vari interventi di riforma, che la contestata o accertata commissione di uno dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 integri una delle cause di "illecito professionale" che potrà essere tenuta in considerazione dalla stazione appaltante per escludere l'ente dalla gara. Pertanto, l'adozione del Modello Organizzativo 231 assume un ruolo determinante soprattutto per le società che maggiormente contrattano con la Pubblica Amministrazione.

1.7 Vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente per le sanzioni irrogate con riferimento alle vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente 'trasformato' rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione stessa. In linea generale, in caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'Ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda la fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il D.lgs. n. 231/2001 prevede una disciplina unitaria.

In particolare, in caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute per illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza.

È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

1.8 Le Linee Guida di Ance e di Confindustria

L'art. 6, comma III, Decreto 231 statuisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 (*"Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*) ribadisce che le associazioni rappresentative degli Enti comunichino al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquisti efficacia.

Non solo, nelle Linee Guida sono, altresì, analizzate nel dettaglio le caratteristiche che devono contraddistinguere l'Organismo di Vigilanza sia con riferimento all'organo inteso nel suo complesso (attività, poteri, doveri, rapporti con l'Ente, ecc.), sia con riferimento ai suoi componenti (idoneità dei soggetti a rivestire il ruolo di membro dell'OdV cause di ineleggibilità, causa di decadenza, ecc.).

L'azienda aderisce, altresì, a Confindustria, che ha emanato una versione aggiornata delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231"*.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

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

- lineamenti della responsabilità da reato dell'ente
- individuazione dei rischi e protocolli
- codice etico o di comportamento e sistema disciplinare
- l'organismo di vigilanza
- la responsabilità da reato nei gruppi di imprese
- modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese

2 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

VGS COSTRUZIONI S.R.L. è una società che ha statutariamente come oggetto sociale:

- *L'acquisto, la vendita, la permuta, la gestione, l'amministrazione e la locazione di fabbricati civili, rurali, industriali e terreni; la costruzione e la ristrutturazione, risanamento e recupero funzionale di fabbricati civili, rurali ed industriali, in proprio e a mezzo di appalto ad imprese edili; l'esecuzione di lavori e servizi nel campo dell'edilizia in genere e dell'impiantistica inerente, sia in proprio che per conto di terzi;*
- *lavori edili in generale compresi, restauro e manutenzione dei beni immobili, mobili e superfici decorate sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali, finiture di opere generali in materiali lignei, di natura edile e tecnica, di impermeabilizzazione, apparecchiature strutturali speciali, strutture prefabbricate in cemento armato, componenti strutturali in acciaio, componenti per facciate continue, indagini geognostiche, opere strutturali speciali, demolizione di opere, pavimentazioni e sovrastrutture speciali, strutture in legno, coperture speciali, impianti tecnologici, idrico-sanitario, antintrusione, elettromeccanici trasportatori linee telefoniche, telefonia, reti di telecomunicazione e di trasmissione dati, per la trazione elettrica, condizionamento, termico, elettrico, impianti per la trasformazione alta/media tensione, impianti per la mobilità sospesa, opere di urbanizzazione, in via*

esemplificativa strade, fogne, opere di arredo urbano, dighe, movimento terra, opere d'arte nel sottosuolo, opere marittime e lavori di drenaggio opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica, impianti per la produzione di energia elettrica, opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale, opere di ingegneria naturalistica, scavi archeologici, armamento ferroviario, interventi a basso impatto ambientale. Per il raggiungimento dello scopo sociale, la Società potrà compiere operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie di qualsiasi specie, compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore proprio o di terzi, se nell'interesse sociale, la società potrà – purché non professionalmente né nei confronti del pubblico, bensì occasionalmente e per conto proprio a scopo di stabile investimento – assumere partecipazioni o cointeressenze in altre società od enti, consorzi, eccetera, aventi scopo analogo, affine o connesso al proprio.

La società oltre a gestire in *compliance* tutte le normative obbligatorie (quelle riferibili al D.lgs. n. 81/2008 od al Regolamento Europeo 679/2016 ed al D.lvo n.152/06) ha nel corso degli anni ottenuto e mantenuto le seguenti certificazioni:

- ✓ ISO 9001:2015 sistema di gestione per la qualità;
- ✓ ISO 14001:2015 sistema di gestione Ambientale;
- ✓ ISO 45001:2018 sistema di gestione sicurezza e salute dei lavoratori;
- ✓ UNI PDR 125:2022 parità di genere nel contesto lavorativo;
- ✓ SOA qualificazione per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori;
- ✓ SA8000 responsabilità sociale.

L'azienda ha adottato diversi sistemi di gestione e, pertanto, deve necessariamente rispettare molti requisiti previsti dalle normative in ambito di sicurezza del lavoro, prevenzione ambientale, rispetto della *privacy*, modello organizzativo gestionale, di gestione della qualità e sicurezza dei dati e dell'informazione.

Per tale motivo la Direzione ha stabilito di integrare le attività, nei processi controllati dal Sistema di Gestione Integrato considerando i seguenti requisiti:

- contesto aziendale;
- direzione, politica e responsabilità;
- processi per pianificare e considerare rischi ed opportunità;
- processi relativi a clienti, prodotti e servizi;
- processi per il miglioramento.

2.1 Il sistema di governance: ruoli, mansioni e responsabilità

La società è stata fondata nel 2008.

Il capitale sociale sottoscritto e versato attualmente è pari ad euro 200.000,00 (duecentomila euro)

La società è strutturata organizzativamente secondo una logica di ruoli e responsabilità di tipo funzionale e l'organigramma aziendale è rappresentativo dei relativi livelli gerarchici.

L'organizzazione in termini di ruoli, mansioni e responsabilità è descritta in modo puntuale nella versione aggiornata dell'organigramma, allegato al presente Modello, secondo uno schema gerarchico/funzionale. Le mansioni e le figure operative fanno riferimento a dei documenti descrittivi dei propri compiti e mansioni.

Per la titolarità della rappresentanza d'impresa, delle funzioni amministrative e di altre cariche o qualifiche, si fa riferimento anche a quanto presente nella visura camerale societaria, dove sono riportati in modo specifico i singoli poteri attribuiti a:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore delegato;
- Consiglieri;
- Società di revisione;
- Procuratori.

I ruoli e responsabilità delle singole figure sono comunque riferibili, oltre a quanto previsto dalla documentazione e dalle procedure interne, a tutte le norme cogenti.

2.2 Il sistema di deleghe e procure

In un'ottica di prevenzione la Società ha definito un sistema di deleghe e di procure in maniera da distinguere compiti e funzioni, con la conseguenza di garantire la tracciabilità e l'evidenza

delle operazioni svolte. Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi utili ai fini della prevenzione dei reati (in particolare, rintracciabilità e trasparenza delle operazioni sensibili) e, al contempo, consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Per *delega* si intende un atto interno di attribuzione di funzioni e di compiti; per *procura* si intende un atto unilaterale di natura negoziale con il quale un soggetto conferisce ad un terzo il potere di rappresentanza.

Con riferimento specifico a quanto riferito e contenuto nelle deleghe e procure delle singole figure aziendali:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di procura o delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente.

Con riferimento specifico alle procure:

- possono essere conferite a persone fisiche espressamente individuate nelle procure medesime oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti di analoghi poteri;
- le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, comprendono l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa;
- le procure speciali devono dettagliatamente stabilire l'ambito di operatività ed i poteri del procuratore.

Al fine di dare concreta attuazione al D.lgs. n. 231/2001, tutte le procedure, *policies* aziendali ed il sistema di deleghe e procure sono sottoposte ad un costante processo di revisione, che rappresenta l'elemento fondamentale per lo sviluppo di un sistema di monitoraggio continuo dei rischi.

2.3 Sicurezza sul lavoro, ambiente e certificazioni.

VGS ha ottenuto le Certificazioni ISO 14001:2015 sul rispetto dei requisiti per la gestione dell'ambiente, ISO 45001:2018 sul rispetto dei requisiti per la sicurezza sul lavoro, UNI EN ISO 9001:2015 circa il rispetto dei requisiti di qualità ed – infine – UNI/PDR 125:202, inerente misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, SA8000 inerente la responsabilità sociale.

L'impresa intende mantenere e consolidare la posizione acquisita, migliorando costantemente i risultati ottenuti.

Date queste premesse l'impresa considera il proprio Sistema di Gestione integrato per la Qualità, la Sicurezza sul Lavoro e la Tutela Ambientale come uno dei principali strumenti di miglioramento.

La VGS ha istituito e tiene sotto controllo attraverso visite ispettive interne periodiche, procedure ed istruzioni di lavoro per tutti i processi inerenti all'attività della società.

Semestralmente o annualmente è ispezionata da ente terzo il quale ne verifica la conformità.

Le Certificazioni già ottenute dall'Azienda e che costituiscono, unitamente alla procedura di certificazione UNI PdR 125/2022 (Qualità di genere) ed al MOG stesso, ove opportunamente attuate, periodicamente integrate e portate a conoscenza di tutti i dipendenti con una regolare informazione e formazione, un buon strumento per limitare il verificarsi del rischio di commissione di reato nei vari ambiti.

2.4 Il regolamento sul trattamento dei dati personali (general data protection regulation)

A seguito del recepimento del Regolamento UE sulla *privacy*, la Società ha adottato nuove misure in linea con quanto prescritto dalla normativa.

In questo contesto un ruolo centrale è rivestito dal Regolamento Europeo 679/2016, anche noto come GDPR (*General Data Protection Regulation*) il quale ha sostituito i contenuti della direttiva sulla protezione dei dati (Direttiva 95/46/CE) e, in Italia, ha abrogato gli articoli del codice per la protezione dei dati personali (D.lgs. n. 196/2003) con esso incompatibili, per il tramite del D.lgs. n. 101/2018.

Il Regolamento Europeo 679/2016 indica le figure principali coinvolte nel trattamento dei dati personali, dando una puntuale e specifica definizione di: Titolare del Trattamento, Responsabile della

protezione dati e degli Autorizzati/Incaricati del trattamento. VGS si è adeguata alla normativa in materia di privacy in ottemperanza al Regolamento Europeo 679/2016.

Il sistema è ispirato ai principi dell'“*accountability*” o “*responsabilizzazione*”, secondo il quale le imprese titolari di dati personali devono dotarsi di un insieme di regole interne volto a fare in modo che tutte le attività d'impresa siano svolte nel rispetto della protezione della *privacy* degli interessati.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO DI VGS COSTRUZIONI SRL

3.1 Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VGS COSTRUZIONI S.R.L.

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, la Società ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.lgs. n. 231/2001 e dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è articolato nelle seguenti componenti:

- i) un *assetto istituzionale* e un *assetto organizzativo*, coerenti con la natura e la dimensione dell'organizzazione, nonché con il tipo di attività svolta (si veda l'oggetto sociale) e tali da (1) garantire lo svolgimento dell'attività sociale nel rispetto della legge; (2) individuare ed eliminare, tempestivamente, situazioni di rischio; (3) assicurare una chiara identificazione e circoscrizione delle *Funzioni apicali* o di *vertice*; (4) consentire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni dell'ente;
- ii) il *Codice Etico*, finalizzato a stabilire i principi etici e le regole di condotta cui si ispirano o devono essere ispirati i comportamenti di tutti i soggetti che operano in VGS;

iii) le *istruzioni operative* e le *procedure*, dirette a regolamentare i processi aziendali individuati come *sensibili*, giacché implicanti un *potenziale rischio* di commissione di taluni reati presupposto di cui al Decreto 231;

iv) le regole di *corporate governance*, adottate in recepimento della regolamentazione societaria rilevante, nonché ogni altra documentazione, relativa ai sistemi di controllo, in essere presso la Società;

v) il *Sistema di flussi informativi*, finalizzato a tracciare le azioni delle singole funzioni aziendali, sì da assicurare un monitoraggio dei processi *potenzialmente sensibili o a rischio*;

vi) il *Sistema di informazione e formazione*, avente ad oggetto il *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* adottato;

vii) il *Sistema disciplinare*, diretto a sanzionare la violazione o l'omessa applicazione del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*, da parte dei Destinatari;

viii) l'istituzione di un *Organismo di Vigilanza*, munito di ampia autonomia decisionale e di spesa, al quale demandare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del *Modello di Organizzazione* adottato e di curarne altresì l'aggiornamento.

Nella predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti presso la Società, idonei, come tali, a valere, altresì, quali misure di prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

Le regole, le istruzioni operative, le procedure, sopra elencate, non vengono riportate, dettagliatamente, nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo interno societario, al quale il Modello di Organizzazione rinvia e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con VGS sono tenuti a rispettare.

3.2 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, Parti Speciali ed allegati.

La **Parte Generale** definisce la struttura del Modello di Organizzazione: i) disciplinandone finalità e funzioni; ii) istituendo un Organismo di Vigilanza e descrivendo le relative funzioni ed i relativi poteri; iii) creando un sistema di flussi informativi; iv) creando un sistema di informazione e formazione; v) istituendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello medesimo.

Le **Parti Speciali** sono costituite dai presidi creati dalla Società per evitare che vengano commessi i reati presupposto della responsabilità dell'Ente, dandosi un'organizzazione *compliant* ed idonea alle finalità sopra individuate.

Gli **Allegati**, che comprendono: l'elenco dei reati presupposto; il Codice Etico; l'organigramma aziendale; documento flussi informativi; procedura *Whistleblowing* ed il sistema disciplinare.

Ciò, naturalmente, non esclude che, nel caso di sopravvenuti mutamenti normativi, destinati ad introdurre nuove tipologie di reato, ai sensi del Decreto 231, la società non provveda, prontamente, a rinnovare l'attività di mappatura del rischio e dei presidi organizzativi e di controllo esistenti, al fine di verificare se sussista, all'interno della realtà societaria, un potenziale rischio in ordine alla commissione delle tipologie di reato di nuovo conio.

Alla luce di quanto detto, il Consiglio di Amministrazione, tenuto, altresì, conto dei suggerimenti e delle indicazioni, forniti dall'Organismo di Vigilanza nominato, provvederà, ravvisandone l'esigenza, ad elaborare nuovi capitoli di Parte Speciale, formalizzando le integrazioni e/o modifiche effettuate, attraverso apposite delibere, in tal senso.

3.3 I Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applica:

- ai soggetti in posizione apicale, facenti capo a VGS (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società) ed a coloro che esercitano, anche di fatto, tali poteri;
- ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (o soggetti in posizione subordinata), facenti capo a VGS intesi come coloro che eseguono, nell'interesse della Società, le decisioni assunte dagli Organi di Vertice (i dipendenti di VGS);
- ai procuratori, che operano in nome e per conto di VGS;
- al Revisore dei Conti;
- al Collegio Sindacale (se presente),
- alle società e/o ai soggetti che esercitano prestazioni di servizio, nell'interesse della società, in forza di contratti ritualmente sottoscritti e nei limiti di quanto, ivi specificamente, previsto.

3.4 Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'art. 6, comma I, del Decreto statuisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottato ed efficacemente attuato a cura dell' "*Organo dirigente*".

Sicché, in ossequio al dettato normativo, ogni modifica ed integrazione del Modello Organizzativo, di carattere sostanziale, è rimessa all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di VGS.

È, peraltro, riconosciuta al Presidente o/e all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

In tal caso, il Presidente e/o l'Amministratore Delegato riferirà al Consiglio di Amministrazione in merito alle eventuali modifiche introdotte.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di proporre al Presidente ed all'Amministratore Delegato eventuali integrazioni e/o modifiche al presente Modello.

A seconda del tipo di modifica proposta, la stessa sarà comunicata, direttamente al Presidente o/e Amministratore Delegato ovvero da quest'ultimo sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.5 Funzione ed efficacia del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbero consentire a VGS di beneficiare, nell'ipotesi di accertamento di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001, dell'esimente ivi prevista, ma s'intendono migliorative, nei limiti previsti dallo stesso Decreto, del sistema di controllo interno della Società, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del presente Modello è infatti la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo impedire la commissione dei Reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili all'interno del contesto aziendale e la loro conseguente proceduralizzazione, con finalità di prevenzione.

Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, sono conseguentemente elencate in dettaglio nella Parte Speciale del Modello.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività aziendale, l'OdV ha inoltre il potere di individuare eventuali ulteriori Attività Sensibili che potranno essere ricomprese in tale elenco.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti ed Organi Sociali, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali (e – prima ancora – alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle Attività Sensibili e l'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.6 Adozione del Modello nei confronti delle controllate partecipate e nelle strutture associative

Relativamente alla eventuale costituzione di società, di diritto italiano, direttamente o indirettamente controllate o di partecipazione a Enti, VGS stimolerà una specifica organizzazione che sia funzionale a dar rispetto al proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01, oltre che in linea con le prescrizioni del Decreto medesimo.

Le eventuali società controllate, di diritto italiano, attraverso le competenti strutture interne, informeranno VGS circa l'avvenuta adozione del Modello e l'effettiva istituzione dell'OdV in coerenza con il Decreto e le *best practices*.

Qualora nell'esercizio dell'attività si rendesse necessaria la costituzione di diverse strutture associative, tali Enti così come tutti i *Partner* in essi coinvolti dovranno esser chiamati a formalizzare una specifica dichiarazione attestante la conoscenza dei contenuti tutti del Modello adottato da VGS (clausola 231/01).

Relativamente ai rapporti partecipativi con società estere, VGS richiederà almeno l'adozione del Codice Etico e comunicherà agli organi deliberanti l'opportunità di dotarsi di idonei strumenti preventivi sotto

il profilo procedurale, al fine di tutelarsi da possibili impatti riconducibili alla responsabilità amministrativa dell'ente.

3.7 Il Codice Etico di VGS COSTRUZIONI S.R.L.

Tra le componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rientra, altresì, il Codice Etico Aziendale, predisposto e adottato dalla Società, allo scopo di orientare le condotte di tutti coloro che operano, per conto e nell'interesse della società, al rispetto dell'etica, dell'integrità morale e della legalità.

Tale documento che costituisce, pertanto, parte integrante del presente Modello Organizzativo, enuncia i principi di deontologia aziendale e le regole di condotta che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari.

Il Codice Etico deve essere comunicato ai vari Destinatari, con modalità diverse in base alla tipologia del rapporto esistente con la Società e, comunque, in maniera tale da assicurarne l'effettiva conoscenza.

3.8 I rapporti tra Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla VGS pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il **Codice Etico** rappresenta uno strumento adottato, in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il **Modello** risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse od a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto 231, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

4. LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

4.1 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.lgs. n. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle *Linee Guida Confindustria*, di *Ance* e alle *best practice* esistenti.

Il lavoro di analisi del contesto aziendale, rappresentato dall'«ambiente di controllo» descritto nell'apposita *Relazione di Risk Assessment*, è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività della società, processi principali, disposizioni organizzative, procedure aziendali etc.) e una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma aziendale (in particolare, il Consiglio di Amministrazione ed i dipendenti aziendali nelle aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato) al fine di individuare i «processi sensibili» e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, etc.).

Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato e di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

Dall'analisi dei rischi condotta da VGS ai fini dell'attuazione del D.lgs. n. 231/01, è emerso che le attività sensibili riguardano allo stato attuale principalmente:

- relazioni con Enti della Pubblica Amministrazione (ad es. partecipazione a gare d'appalto pubbliche, in occasione di visite ispettive ad opera di soggetti pubblici quali ASL, ARPA, etc., ottenimento di concessioni/autorizzazioni,);
- gestione flussi finanziari;
- tenuta della contabilità, predisposizione delle dichiarazioni fiscali e adempimenti tributari;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- infortuni sul lavoro e area relativa ad igiene e sicurezza sul lavoro;
- gestione dei cantieri temporanei e mobili;
- utilizzo del sistema informativo;
- gestione degli impianti, delle lavorazioni, dei magazzini, delle attrezzature ai fini dell'adempimento degli obblighi in materia di tutela dell'ambiente e del territorio;
- gestione dei bandi, della progettazione delle opere e degli adempimenti contrattuali.

I reati oggetto di analisi ed approfondimento sono pertanto riconducibili all'area dei reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, ai reati societari, ai reati tributari e relativi ai pagamenti con strumenti diversi dai contanti, ad alcune fattispecie di reati connessi all'utilizzo di sistemi informativi ed al sistema di gestione della sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché alla tutela dell'ambiente e dei beni culturali.

I «processi sensibili» relativi ai settori suindicati sono descritti analiticamente nelle Parti Speciali del presente modello alle quali si rinvia.

Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali; l'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge n. 123/2007 e D.lgs. n. 81/08 e successive modifiche).

4.2 Creazione di protocolli specifici e azioni di miglioramento del sistema di controllo preventivo

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio–reato rilevate nell'attività di mappatura, sono stati individuati alcuni processi strumentali nel

cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/01.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza dei flussi finanziari.

L'obiettivo che l'Azienda si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto. Per una puntuale disamina delle procedure si rinvia alle relative Parti speciali.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici sarà cura dell'Azienda provvedere ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del decreto.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Funzioni composizione e requisiti

L'art. 6, comma I, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo amministrativo ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (*Organismo di Vigilanza*).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6 del Decreto), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (di cui all'art. 7).

Le funzioni che l'OdV è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, possono così sintetizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- presentazione di proposte di adeguamento ed aggiornamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Direzione Risorse Umane, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

I principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

VGS ha affidato i compiti di OdV ad un organo di controllo, in composizione monocratica, avente i requisiti sopra descritti, individuato dal Consiglio d'Amministrazione e previa valutazione delle Attività Sensibili della Società.

L'OdV è inoltre individuato così da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dai compiti affidati. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il CdA riceve, da parte del nominando OdV, la dichiarazione che attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo, difetto dei requisiti di onorabilità, l'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli Organi sociali e con il vertice.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal presente Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'incarico dell'OdV avrà una durata pari a 3 anni, rinnovabili a ciascuna scadenza. La revoca di tale incarico sarà ammessa soltanto per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- motivi connessi al grave inadempimento – sia esso doloso o colposo – agli obblighi di cui all'incarico (esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.);
- *"omessa o insufficiente vigilanza"* da parte dell'OdV – secondo quanto previsto all'art. 6, comma I, lett. d), D.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta;
- casi di impossibilità sopravvenuta;
- il venir meno in capo all'OdV dei requisiti di *"autonomia e indipendenza"* nonché di *"continuità di azione"*;
- qualora il membro dell'OdV sia un dipendente o un amministratore, alla cessazione del rapporto di dipendenza o di amministrazione;
- morte del membro o sue dimissioni dall'incarico.

5.2 Compiti e poteri

Le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;

2. valutare la reale efficacia ed adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel decreto ed oggetto di valutazione aziendale;
3. proporre eventuali aggiornamenti del Modello che dovessero emergere a seguito dell'attività di verifica e controllo, allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale.

Nello svolgimento della sua attività è previsto che l'OdV:

- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni qualora per l'assolvimento dei propri compiti siano necessarie competenze professionali specifiche;
- abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte dalle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

Con riferimento all'attività di indagine, all'OdV è assegnato il compito di:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- controllare i sistemi interni di gestione delle risorse finanziarie in modo idoneo a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno del Modello siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, se del caso anche utilizzando professionisti esterni;

- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni fattegli pervenire.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Delegato e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Ulteriori modalità di esercizio dei poteri dell'OdV possono essere definite con un atto interno adottato dall'Organismo di Vigilanza stesso di cui viene data informazione al CdA.

Inoltre, per lo svolgimento delle funzioni affidate all'OdV, a questo, nell'ambito del processo di *budgeting*, vengono riconosciute congrue risorse finanziarie, umane e logistiche coerenti con i risultati attesi e ragionevolmente ottenibili.

Infine, le attività poste in essere dall'OdV nello svolgimento dei suoi compiti non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società.

Per quanto attiene più prettamente al funzionamento dell'OdV, si fa rinvio al Regolamento dal medesimo organo approvato.

5.3 Flussi informativi dell'OdV: attività di relazione dell'OdV verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Esso, in particolare, ha due linee di attività di relazione:

- la prima, su base *continuativa*, direttamente verso il legale rappresentante;
- la seconda, su base *annuale*, verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale (se presente).

In particolare, l'OdV predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale (se presente) sulla attività svolta (indicando i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, precisando il rendiconto del fondo da lui gestito ecc.). Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a

qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente agli Amministratori ed ai Sindaci.

Nel dettaglio, l'attività di relazione ha ad oggetto:

- le prestazioni svolte dall'ufficio dell'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti od eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi Sociali di volta in volta coinvolti. Il Collegio Sindacale (se presente), il Presidente e i Consiglieri di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi Sociali per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il *Responsabile del Personale*, in ordine alla formazione del personale;
- con il *Responsabile del Personale*, per i procedimenti disciplinari;
- con il *Responsabile Amministrativo*, in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il *Datore di Lavoro*, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute nonché di quelle relative alla normativa ambientale;
- con l'IT in ordine alle misure finalizzate a prevenire i reati informatici.

5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'art. 6, comma II, lett. d) del Decreto 231 richiede la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso (vale a dire, l'Organismo di Vigilanza). L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, di Ance e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc* (attinenti a criticità attuali o potenziali che è opportuno portare immediatamente a conoscenza dell'OdV, come meglio specificato *infra*, al paragrafo 6.5.1);
- informativa periodica (attinente a numerosi e diversi aspetti in merito ai quali è opportuno che l'OdV riceva informazioni a cadenza prestabilita – di norma annuale o semestrale – per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nelle singole Parti Speciali del Modello, come meglio spiegato *infra*, al paragrafo 6.5.2. e nelle tabelle riepilogative in calce a ciascuna Parte Speciale).

5.4.1 *Flussi informativi ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'attivazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i *report* e le relazioni da cui possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro con prognosi uguale o superiore a 40 giorni, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o accadimenti che possano comportare un rischio ambientale;
- eventuali violazioni del GDPR o eventi di *data breach*.

L'OdV valuta i flussi informativi ricevuti e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando il mittente del flusso informativo e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

5.4.2. Informativa periodica

Oltre alle notizie di cui ai paragrafi precedenti – che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale – dovranno, altresì, essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, le informazioni rilevanti al fine di agevolare l'opportuna attività di controllo secondo quanto previsto nelle tabelle riepilogative in calce a ciascuna Parte Speciale.

5.5 La casella e-mail e l'indirizzo dell'OdV

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV, è stata istituita la casella *e-mail* dell'Organismo di Vigilanza: odv@vgscostruzioni.com appositamente comunicata ai Destinatari.

I flussi informativi possono, altresì, essere trasmessi per posta all'indirizzo: VGS COSTRUZIONI SRL, *Organismo di Vigilanza ex D.lgs.n. 231/2001, in Torino, corso Vinzaglio, 4.*

L'OdV può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni di interesse ai fini dell'attuazione del Modello e del controllo sul rispetto dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso.

L'OdV si astiene, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni, nel rispetto delle normative sulla *privacy* (D.lgs. n. 196/2003 e Regolamento Europeo 679/2016).

L'accesso all'archivio è consentito ai membri del Collegio Sindacale (se presente) e del Consiglio di Amministrazione, salvo che le notizie riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale (se presente) e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

6. IL SISTEMA DI PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – sostituisce le disposizioni previgenti in materia *whistleblowing*, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, VGS adotta una nuova procedura segnalazioni ("*Procedura Whistleblowing*") che costituisce parte integrante del Modello 231 (allegato) e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

In particolare, la Procedura *Whistleblowing*:

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti informazioni su violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231 nonché del sistema di regole e procedure vigenti in società;

- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, ai facilitatori, ai colleghi ecc.).

Nel rispetto dell'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto 231 e del D.lgs. n. 24/2023, il presente Modello 231 estende l'applicazione di cui al Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della segnalazione e/o le misure poste a tutela del segnalante, nonché nei confronti del segnalante nei casi di cui all'articolo 16, comma III, del D.lgs. n. 24/2023, salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma I, lettera c) del D.lgs. n. 24/2023 (cfr. *infra-paragrafo* 11 Sistema Disciplinare).

Le segnalazioni possono essere trasmesse:

➤ **In forma scritta:**

- tramite apposita piattaforma *Whistleblowing*, accessibile dalla intranet aziendale (canale preferenziale), presidiata da adeguate misure di sicurezza (in particolare con il ricorso a strumenti di crittografia) a tutela della riservatezza dell'identità dei Segnalanti, delle persone Segnalate, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione

➤ **In forma orale:**

- tramite la piattaforma *Whistleblowing*, accessibile dalla intranet aziendale, che consente di registrare un messaggio vocale e/o una richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni.

Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura *Whistleblowing*, disponibile sul sito internet della Società.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 Principi generali

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della Società è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6, comma II, lettera e) del Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un Reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri Esponenti Aziendali, Dipendenti, Consulenti, Fornitori, Collaboratori a vario titolo, clienti, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari, in modo adeguato e proporzionale e secondo le politiche della VGS in materia.

7.2 Procedimento sanzionatorio

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Per quanto riguarda il Personale dipendente, le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

7.3 Soggetti destinatari

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle regole sancite nel Modello 231.

Ai fini del Sistema Disciplinare, costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere - anche in concorso con altri soggetti - in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare, a mero titolo esemplificativo e oltre quanto previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento e quale specificazione della stessa, costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello 231 di cui si abbia avuto conoscenza;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di *whistleblowing* e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. n. 24/2023;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conforme alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del D.lgs. n. 24/2023;

- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma III, del D.lgs. n. 24/2023 (*i.e.* in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma I, lettera c) del D.lgs. n. 24/2023, la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL EDILIZIA E ARTIGIANATO e dalla legge.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231 rappresenta, se accertato:

- nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- nel caso di Consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale (se presente), l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto;
- nel caso di Soggetti Terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

7.4 Misure nei confronti degli amministratori dei sindaci (se presenti) e dei membri dell'organismo di vigilanza

La Società valuta, con assoluto rigore, le inosservanze o possibili infrazioni al Modello 231 poste in essere da coloro che sono posti al vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale.

I valori della correttezza, della legalità e della trasparenza devono essere, innanzitutto, fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale (se presente), i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci i (se presenti), l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale (se presente) e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Per i membri dell'OdV, la violazione del Modello 231 costituisce motivo di revoca per giusta causa da parte del Consiglio di Amministrazione.

7.5 Misure nei confronti dei dirigenti

I comportamenti in violazione del presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, se commessi da Dirigenti, o le violazioni delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico possono far venir meno il rapporto fiduciario, con applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, in conformità a quanto previsto dall'art. 2119 cod. civ. e dal CCNL EDILIZIA E ARTIGIANATO per i dirigenti di aziende applicato alla Società.

7.6 Misure nei confronti dei Dipendenti

La possibile inosservanza o infrazione, da parte dei lavoratori dipendenti della Società, dei principi e delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello 231 costituisce, qualora accertata, illecito disciplinare

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili

– previsti dall’apparato sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società (contratto Edili del 20.5.2004 e s.m.i. CCNL EDILIZIA E ARTIGIANATO)

Il Sistema Disciplinare della Società è quindi basato sulle norme del codice civile in materia e sulle norme pattizie previste dal CCNL citato.

7.7 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Partner e dei Soggetti Terzi

I comportamenti in violazione del presente Modello o del Codice Etico da parte dei Consulenti, dei Partner e di altri Soggetti Terzi, per quanto attiene le regole agli stessi applicabili o l’avvenuta commissione dei Reati sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti, compresa la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell’art. 1456 c.c.

7.8 Misure in tema di *whistleblowing*

La VGS non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell’ambito di questo modello e più in generale nell’ambito della *policy* in tema di *whistleblowing*. Le sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate sono ricomprese tra le misure delineate nei paragrafi precedenti.

8. FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

8.1 Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un’efficace implementazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da VGS al fine di garantire una ragionevole prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

All’interno dei piani di formazione previsti dalla Società, è inserita anche la formazione/ informazione in materia di *whistleblowing*.

I requisiti che lo strumento della formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguata alla posizione ricoperta e al livello di inquadramento dei soggetti all'interno dell'organizzazione (Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti, neoassunti, impiegati, dirigenti, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda ed al profilo di rischio Reato 231 associato;
- la periodicità dell'attività di formazione deve avvenire in funzione degli aggiornamenti normativi a cui il Decreto 231 è soggetto, e alla rilevanza dei cambiamenti organizzativi che la società adotta;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

A supporto dell'adozione del Modello 231, la società assicura, per tutti i dipendenti, moduli, attività e progetti formativi sulle tematiche 231 sulla base delle seguenti logiche:

- formazione mirata, specificamente finalizzata all'aggiornamento e al miglioramento delle competenze in materia di Decreto 231 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti in termini di responsabilità definite nell'ambito del Modello 231;
- formazione diffusa rivolta a target molto ampi della popolazione aziendale in maniera tendenzialmente indifferenziata;
- specifiche iniziative di *on-boarding* nei confronti dei dipendenti neoassunti a seguito dell'inserimento in organico.

Gli interventi formativi, per i quali è prevista specifica pianificazione annuale, trovano realizzazione attraverso:

- il raccordo tra le strutture della *Compliance* e quelle incaricate della formazione all'interno della Funzione *Human Resources* ("Funzione HRO") nel momento dell'ideazione, della progettazione e della *delivery* delle iniziative formative;
- la tracciabilità di tutte le iniziative svolte, assicurata anche da specifici sistemi di rendicontazione e supporto della Funzione HRO.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Esponenti Aziendali costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, potrà essere oggetto di sanzione ai sensi di quanto indicato nel precedente Capitolo.

8.2 Informazione

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello 231, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte dei Destinatari.

In particolare, si prevede che la comunicazione sia:

- effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai Soggetti Terzi, quali il portale intranet e il sito internet della Società;
- differenziata in termini di contenuto in rapporto ai diversi Destinatari e tempestiva ai fini di consentirne l'aggiornamento.

VGS attua, altresì, azioni di sensibilizzazione sull'etica d'impresa rispetto ai Soggetti Terzi nell'ambito dei rapporti d'affari con la Società, attraverso l'adozione di apposite clausole contrattuali che prevedono l'impegno esplicito di tali soggetti ad operare nel rispetto del Decreto 231 e a tenere un comportamento conforme ai principi e alle regole etico-comportamentali contenuti nel Modello 231, pena, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c..