

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

*ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
"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*

## Società Ing. Magnani S.r.l.



*Adottato dal Consiglio di Amministrazione*

*con delibera del 28/08/2012*

*ed aggiornato in data 29/07/2016*

## **PARTE GENERALE**

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 1</b></p>
---	--	--

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

## SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

### IDENTIFICAZIONE

<b>TITOLO DEL DOCUMENTO</b>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 <b>Parte Generale</b>
<b>CODICE DOCUMENTO</b>	MOG.GEN

### REVISIONI

Rev	Data	Motivo della revisione	Approvato da	Firma per approvazione
0	28.08.2012	Prima emissione	Amministratore Delegato Matteo Vescovi	
1	15/07/2013	Aggiornamento Reati di Corruzione tra Privati (art. 25-ter comma 1 lettera s-bis del D.Lgs. 231/01) e Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25, comma 3, del D.Lgs. 231/2001)	Amministratore Delegato Matteo Vescovi	
2	01/09/2014	Aggiornamento a seguito della soppressione del Collegio Sindacale consentita dal D.L. 91/2014	Amministratore Delegato Matteo Vescovi	
3	29/07/2016	Aggiornamento reato di "Autoriciclaggio" ex art. 648 – ter. 1 c.p., nuovi "ecorati" titolo VI-bis "Dei Delitti contro l'ambiente" c.p. e modifiche alle fattispecie di "False comunicazioni sociali" introdotte con legge 69/2015	Amministratore Delegato Matteo Vescovi	

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 2</b></p>
---	--	--

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

## INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE.....	4
1.1.	Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato .....	4
1.2.	Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 .....	13
1.3.	Gli autori del reato presupposto.....	15
1.4.	L'interesse o il vantaggio per la società .....	16
1.5.	L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.....	16
1.6.	Le vicende modificative dell'ente .....	18
2.	LE PRINCIPALI AREE DI OPERATIVITÀ DI SOCIETÀ ING. MAGNANI S.R.L. ....	19
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SOCIETÀ ING. MAGNANI S.R.L. ....	20
3.1.	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del modello .....	20
3.2.	Destinatari .....	22
3.3.	Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello.....	23
3.4.	Modifiche ed aggiornamento del Modello .....	25
3.5.	Reati rilevanti per Società Ing. Magnani S.R.L. ....	26
3.6.	La metodologia seguita per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello .....	27
3.7.	I principi di controllo nella formalizzazione dei protocolli e delle procedure operative .....	30
3.8.	Gestione dei documenti di sistema di origine interna.....	30
3.9.	La struttura del Modello di Società Ing. Magnani S.R.L. ....	31
4.	IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SOCIETÀ ING. MAGNANI S.R.L. ....	34
4.1.	Il Modello di governance di Società Ing. Magnani S.R.L. ....	35
4.2.	Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti.....	35
5.	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI SOCIETÀ ING. MAGNANI S.R.L. ....	36
6.	IL SISTEMA AUTORIZZATIVO DI MAGNANI .....	38
6.1.	I principi generali a fondamento del sistema di deleghe e procure .....	38
6.2.	La struttura del sistema di deleghe e procure in Magnani .....	38
7.	PROCEDURE e PROTOCOLLI .....	39
8.	IL CODICE ETICO .....	40
8.1.	Elaborazione ed approvazione del Codice Etico .....	40
8.2.	I destinatari.....	40
8.3.	Finalità e struttura del Codice Etico.....	41
8.4.	Principi etici di riferimento .....	42
8.5.	Attuazione e controllo sul Codice Etico e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza .....	42
9.	IL SISTEMA DISCIPLINARE DI MAGNANI.....	43
9.1.	L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare .....	43
9.2.	La struttura del Sistema Disciplinare .....	44
10.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SOCIETÀ ING. MAGNANI S.R.L. ....	45
10.1.	La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti .....	45

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 3</b></p>
---	--	--

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

10.2.	I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	46
10.3.	Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza .....	48
10.4.	I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza.....	49
10.5.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari e del vertice aziendale .....	51
11.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO...	53
11.1.	L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi .....	53
11.2.	La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi .....	54
11.3.	Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico .....	55
12.	MODELLO E SOCIETÀ DEL GRUPPO.....	56

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 4</b></p>
---	--	--

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

### 1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito il “Decreto”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l’Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch’essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell’Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o vantaggio dell’Ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (ovvero i soggetti c.d. in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i soggetti c.d. in posizione subordinata). L’indicazione, nel Decreto, di “responsabilità amministrativa” è tecnicamente esatta, anche se, sostanzialmente, la natura delle gravi sanzioni previste e la valutazione da parte dello stesso Giudice penale che tratta il processo a carico dell’imputato indicano trattarsi di una forma di responsabilità penale che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Tale ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse i reati siano stati commessi, prevedendo nei loro confronti

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 5</b></p>
--	--	--

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

sanzioni pecuniarie particolarmente gravose e temibili misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio delle attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati. Da rilevare peraltro che il catalogo dei reati è in continua espansione. In parlamento è stato da ultimo presentato il Disegno di Legge 2569 diretto a estendere il perimetro dei reati che fondano la responsabilità amministrativa dell'ente anche ai reati in materia ambientale.

Originariamente il Decreto si riferiva a una serie di **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** e precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 co. 2 n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318, 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario al dovere d'ufficio (art. 319, 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità Europea (art. 316 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.).

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 6</b></p>
---	--	--

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Successivamente l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409 recante *"Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro"* ha inserito nell'ambito del Decreto l'articolo 25 *bis*, che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

Con l'articolo 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, è stato introdotto, nell'ambito della nuova riforma del diritto societario, l'articolo 25 *ter* del Decreto<sup>1</sup>, estendendo il regime di responsabilità degli Enti anche in relazione ai cosiddetti **reati societari**, così come configurati dallo stesso D.Lgs. 61/2002:

- false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2621 e 2622 c.c.);
- fatti di lieve entità (art 2621-bis c.c.);
- falso in prospetto (art. 173 *bis* D.Lgs. 58/1998);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione (art. 2624 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2365 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Con la legge 7/2003 è stato esteso il regime di punibilità degli Enti ai **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater* del Decreto).

<sup>1</sup> Articolo modificato dall'art. 77 della legge 190/2012 (in vigore dal 28/11/2012) con l'inserimento del comma 1 la lettera s-bis: "s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote" e successivamente modificato con la Legge n.69/15 (entrata in vigore il 15 giugno 2015) che ha modificato i reati di falso in bilancio di cui agli artt.2621 e 2622 c.c.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 7</b></p>
---	--	--

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

La legge 228/2003 ha introdotto l'articolo 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/01, con il quale la responsabilità degli enti viene estesa alla commissione di **delitti contro la personalità individuale** previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale:

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

Le leggi n. 62/2005 (c.d. Legge comunitaria 2004) e n. 262/2005 (c.d. Legge sul risparmio) hanno esteso il novero dei reati la cui commissione può comportare, ove ne sussistano i presupposti oggettivi e soggettivi, la responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto. In particolare, la Legge 262/2005 ha introdotto nel corpo del Decreto l'articolo 25 *sexies* che prevede la punibilità dell'Ente nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi i **reati c.d. di "market abuse"** e precisamente i reati di:

- abuso d'informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

La medesima legge ha inoltre previsto all'articolo 187 *quinquies* del Testo Unico della Finanza una nuova forma di responsabilità dell'Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di:

- abuso d'informazioni privilegiate (art. 187 *bis* D.Lgs. 58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 *ter* D.Lgs. 58/1998).

Il D.Lgs. 262/2005, oltre a modificare alcune norme previste dall'art. 25 *ter* in tema di reati societari e a raddoppiare l'importo delle sanzioni pecuniarie previste dal medesimo articolo 25 *ter*, ha altresì previsto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione al reato di:

- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis* c.c.).

La legge 9 gennaio n.7 ha poi introdotto nell'articolo 25 *quater* la nuova fattispecie di pratiche di **mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 *bis* c.p.) la cui commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente può

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 8</b></p>
--	--	--

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

comportare la responsabilità amministrativa dello stesso. La norma, evidentemente volta a scoraggiare le pratiche di mutilazione poste in essere anche nel nostro Paese per motivi di carattere culturale o religioso, sanziona il fatto di chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, cagiona una mutilazione degli organi sessuali femminili, o comunque una lesione degli stessi.

La legge n. 146/2006, nel ratificare la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità dell'ente per i **reati transnazionali** di:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del T.U. del Presidente della Repubblica del 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990 n. 309);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- illecito impiego di capitali (art. 648 *ter* c.p.);
- traffico di migranti (art. 12 co. 3°, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del T.U. di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma dell'induzione a non rendere dichiarazioni false o mendaci all'Autorità Giudiziaria e del favoreggiamento personale (art. 377 *bis* e 378 c.p.).

Si definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia stato commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.



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

## Parte Generale

MOG.GEN

Rev. 3

29/07/2016

Pagina 9

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Il reato transnazionale non costituisce una nuova fattispecie delittuosa introdotta nell'ordinamento italiano, ma rappresenta una qualifica suscettibile di essere applicata a qualsiasi reato già presente nel sistema penale, purché risponda ai requisiti di cui sopra. La stessa convenzione TOC tuttavia ha imposto agli Stati firmatari di criminalizzare in modo diretto alcuni delitti (quelli specificatamente sopra individuati), più tipicamente transnazionali, al fine di evitare che il solo richiamo alla gravità della pena potesse consentire un'elusione delle pattuizioni convenzionali agli Stati che dovessero punire, nel proprio ordinamento interno, quelli stessi reati con pene inferiori.

La legge 123/2007, entrata in vigore il 25 agosto 2007, ha introdotto l'articolo 25 *septies*, il quale ha esteso la responsabilità dell'ente ai **reati di lesioni colpose gravi e gravissime e al reato di omicidio colposo commessi in violazione della normativa antinfortunistica**. Si tratta, allo stato, degli unici reati commessi a titolo di colpa che possono fondare la responsabilità dell'ente.

Il D.Lgs. 231/2007, entrato in vigore il 29 dicembre 2007, ha introdotto l'art. 25 *octies*<sup>2</sup>, il quale ha esteso la responsabilità dell'ente ai **reati di ricettazione** (art. 648 c.p.), **riciclaggio** (art. 648 *bis* c.p.), **impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita** (art. 648 *ter* c.p.) e **autorriciclaggio** (art. 648 *ter.1* c.p.).

Per mezzo della Legge n. 48/2008 si è poi introdotto l'articolo 24 *bis*, il quale ha allargato le maglie dei reati presupposto ai **delitti informatici e al trattamento illecito dei dati**.

Nello specifico si sono introdotti i reati di:

- falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater*);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare, o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);

<sup>2</sup> Articolo aggiornato con L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 il reato di autorriciclaggio (art. 648 *ter* 1 c.p.).

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 10</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

La legge 94/2009 ha introdotto l'articolo 24 *ter* e con esso i **delitti di criminalità organizzata**:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 286/1998 (art. 416, co. 6 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 *bis* c.p. per le associazioni di tipo mafioso, ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n.309);
- sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 co.2 lett. a n. 5 c.p.p.).

La Legge n. 99/2009 ha disposto l'introduzione degli articoli 25 *bis*.1 e 25 *novies*.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 11</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Segnatamente, l'articolo 25 *novies* ha introdotto i seguenti reati:

- utilizzo dei programmi di file sharing per uso personale (art. 171 lett. a *bis* L. n. 633/1941);
- reati di cui al punto precedente commesse su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore e la reputazione (art. 171 co. 3 L. n.633/1941);
- tutela penale del software e delle banche dati (art. 171 *bis* L. n.633/1941);
- tutela penale delle opere audiovisive o letterarie (art. 171 *ter* L. n. 633/1941);
- responsabilità relative ai supporti (art. 171 *septies* L. n. 633/1941);
- trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171 *octies* L. n. 633/1941).

L'articolo 25 *bis.1* ha invece introdotto i seguenti reati:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

La Legge n. 116/2009 ha introdotto un altro articolo 25 *novies*, che ha esteso la punibilità degli enti anche in caso di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.).

Il D.Lgs. n. 121, del 7 luglio 2011 ha introdotto l'art. 25-*undecies*<sup>3</sup> che ha previsto i seguenti **reati ambientali**:

<sup>3</sup> Articolo integrato con la Legge del 22 maggio 2015, n. 68 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*", con nuove fattispecie di reato (c.d. "Eco-reati").

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 12</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis del c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis del c.p.);
- scarico di acque reflue industriali senza autorizzazione (comma 2, 3, 5, 11 e 13 dell'art.137 del D. Lgs. 152/2006)
- attività di gestione di rifiuti (comma 1, lettere "a" e "b", comma 3, comma 5, e comma 6 dell'art. 256),
- bonifica dei siti (comma 1 e 2 dell'art. 257 del D. Lgs. 152/2006);
- tenuta dei registri obbligatori (comma 4 dell'art. 258 del D. Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti e attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (comma 1 dell'art. 259 e comma 1 e 2 dell'art. 260 del D. Lgs. 152/2006);
- sistema informatico di tracciabilità dei rifiuti (comma 6, 7 e 8 dell'art. 260-bis del D. Lgs. 152/2006);
- tutela dell'aria (comma 5 dell'art. 279 del Testo Unico Ambientale - D. Lgs. 152/2006);
- commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (comma 1, 2, 4, e 6 dell'art. 1 e comma 1 dell'art. 3-bis della L. n.150 del 7 febbraio 1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (comma 6 dell'art.3 della legge 28 dicembre 1993, n. 549);
- sversamento in mare doloso di materie inquinanti (comma 1 e 2 dell'art. 9 e comma 1 e 2 dell'art. 8, del D. Lg. 6 novembre 2007, n. 202);
- inquinamento ambientale (art. 452 – bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 – quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.).

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 13</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Infine, è stata introdotta dal D.Lgs. 16/07/2012, n. 109<sup>4</sup> una ulteriore categoria di reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, relativa al Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12-bis, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286). Tale ipotesi di reato prevede sanzioni penali a carico del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del regolare permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia revocato, annullato, scaduto o del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo.

Per completezza si ricorda, infine, che l'articolo 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti a esse inerenti.

### **1.2. Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001**

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

---

<sup>4</sup> Aggiornamento normativo pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 172 del 26/07/2012, in vigore dal 09/08/2012.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 14</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

#### **1.1.1. Le sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

#### **1.1.2. Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori specificati dall'articolo 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni.

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 15</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

### **1.1.3. La confisca**

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

### **1.1.4. La pubblicazione della sentenza**

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

### **1.3. Gli autori del reato presupposto**

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (i c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”, art.5 co. 1° lett. a del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art.5 co. 1, lett. b) del Decreto).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2, del D.Lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 16</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

#### **1.4. L'interesse o il vantaggio per la società**

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo attribuisce una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica ex ante, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

#### **1.5. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato**

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente. In particolare l'articolo 6, comma 1 del Decreto, prevede una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 17</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- sia stato affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che la Società debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5 lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione;

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 18</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e) sub articolo 6, comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

#### **1.6. Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 19</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **2. LE PRINCIPALI AREE DI OPERATIVITÀ DI SOCIETÀ' ING. MAGNANI S.R.L.**

Società Ing. Magnani S.R.L. (di seguito anche "la Società" o "Magnani") è una società di capitali che opera prevalentemente nel settore dell'edilizia, ovvero si occupa essenzialmente di costruzioni per conto di Enti Pubblici. In sintesi la Società di occupa di:

- lavori di costruzione stradali, autostradali e aeroportuali;
- lavori di costruzione di acquedotti, fognature e gasdotti;
- produzione di conglomerati bitumosi e calcestruzzi cementizi;
- produzione di manufatti in cemento;
- forniture di materiali stradali;
- escavazione e frantumazione;
- selezione di materiali da costruzione nonché per la produzione di conglomerati e calcestruzzi;
- lavori di costruzione e gestione di discariche;
- servizio di smaltimento rifiuti;
- esecuzione di opere a verde;
- attività di recupero e trattamento rifiuti.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 20</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Società Ing. Magnani S.R.L. svolge la propria attività nella sede legale di Lamporecchio (PT), via Leonardo da Vinci, 42, CAP 51035. A tale unità produttiva stabile e principale, sono da aggiungere i vari cantieri attivi, temporanei o mobili.

Le politiche adottate dalla Società Ing. Magnani S.R.L. nello svolgimento della propria attività sono tali da garantire il rispetto dei principi di diligenza, correttezza, trasparenza e imparzialità.

I criteri che ispirano l'operare di Società Ing. Magnani S.R.L. sono quelli definiti dalla Legge, dallo Statuto e dal Manuale della Qualità ISO 9001:2008 con le relative procedure ed istruzioni.

La Società ha attribuito alle varie risorse disponibili compiti e responsabilità puntuali, in modo tale da svolgere la propria funzione secondo i canoni di qualità, correttezza, trasparenza ed imparzialità, e tale da consentire controlli di processo.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SOCIETÀ ING. MAGNANI S.R.L.**

#### **3.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del modello**

Società Ing. Magnani S.R.L. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri collaboratori e dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno, strumento idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, Magnani ha inteso:

1. adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente in azienda, di procedure ed attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle relative Attività Sensibili;

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 21</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

2. costituire uno strumento efficace di gestione aziendale, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore dell'azienda stessa.

Infatti, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante dell'attività aziendale volto a consentire a Magnani di prevenire o impedire la commissione dei Reati;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti ed a coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa, in merito a:
  - a. le attività che comportano il rischio di commissione dei Reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole di condotta/procedure aziendali (oltre che alla legge);
  - b. le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.
- diffondere ed affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte di Magnani di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 22</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta da Magnani;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte da Magnani, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

### **3.2. Destinatari**

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti ("i Destinatari") come di seguito individuati:

- a) tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in Magnani o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo delle società medesime;
- b) tutti coloro che intrattengono con Magnani un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 23</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- c) tutti coloro che collaborano con Magnani in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, etc.);
- d) coloro i quali operano su mandato o per conto di Magnani nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti ed i subappaltatori, siano essi società del Gruppo o terzi.

Per i soggetti di cui alla lettera d), i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico e del Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

### 3.3. Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello

Società Ing. Magnani S.R.L. ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello Organizzativo previa esecuzione di un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

La predisposizione del Modello ha costituito un'occasione per rafforzare la *Corporate Governance* di Magnani e sensibilizzare le risorse impiegate nelle fasi di elaborazione e di *risk assessment* rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, anche in un'ottica di prevenzione attiva dei Reati.

Nella predisposizione del proprio Modello, così come previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01, la società si è ispirata alle seguenti Linee Guida delle Associazioni di categoria, approvate dal Ministero della Giustizia:

- alle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*”, elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate il 31 Marzo 2008 ed al marzo 2014;
- al “*Codice di comportamento delle imprese di costruzione*” elaborato dall'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili);
- al “*Codice di comportamento delle Cooperative di Produzione e Lavoro*” elaborato dall'ANCPL (Associazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro).

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 24</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'impresa in relazione ai reati da prevenire.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

La Società ha tenuto conto dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sulle Attività Sensibili.

I seguenti elementi, finalizzati a garantire un efficace sistema di controllo preventivo, devono essere considerati come parti integranti del Modello:

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 25</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- la documentazione inerente, in generale, il sistema di gestione della sicurezza aziendale, quale ad esempio, il Documento di Valutazione dei Rischi ex D. Lgs. 81/08, i Piani operativi di sicurezza (POS), i registri infortuni, gli attestati di partecipazione ai corsi di formazione, etc;
- la certificazione di qualità ISO 9001:2008 ed il Manuale della Qualità, con le relative procedure;
- le prassi in uso all'interno della Società;
- le disposizioni organizzative /ordini di servizio;
- il sistema disciplinare aziendale in conformità al sistema di cui al CCNL;
- gli organigrammi aziendali.

#### **3.4. Modifiche ed aggiornamento del Modello**

Il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio d'Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono da parte delle Funzioni interessate. Il Consiglio d'Amministrazione, di conseguenza, aggiorna, se necessario, la parte speciale del Modello. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 26</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

### 3.5. Reati rilevanti per Società Ing. Magnani S.R.L.

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il management coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art.25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quater 1 e Art. 25-quinquies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)<sup>5</sup>;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art 25-undecies)<sup>6</sup>;
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies<sup>7</sup>).

I reati di Abuso di mercato (Art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001, Manipolazione di mercato, art. 185 TUF e Abusi di informazioni privilegiate, art. 184 TUF) non sono applicabili a Magnani in quanto presuppongono, ai

<sup>5</sup> Articolo aggiornato con L. 186/2014 che ha introdotto nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

<sup>6</sup> Articolo integrato con la Legge del 22 maggio 2015, n. 68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente".

<sup>7</sup> Fattispecie introdotta dal D.Lgs. 16/07/2012, n. 109 ed in vigore dal 09/08/2012.

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 27</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

sensi dell'art. 180 del TUF (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58), l'emissione di strumenti finanziari di cui all'art. 1 comma 2 del medesimo decreto, ammessi alla negoziazione o per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato italiano o di un altro Paese dell'Unione europea o in un sistema multilaterale di negoziazione italiano.

Non risulta alla data del presente documento, che la Società abbia emesso azioni o altri strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati o che abbia fatto richiesta in tale senso.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti, sia di futura previsione nel Decreto.

### **3.6. La metodologia seguita per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello**

L'attività di *Risk Mapping* e *Risk Assessment* è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, nonché attraverso l'esecuzione di interviste con le diverse funzioni aziendali.

Al termine di tale lavoro si è provveduto a compiere un'analisi della *governance aziendale* e a definire un dettagliato e completo elenco delle "attività a rischio reato", vale a dire di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione di una certa tipologia di reati tra quelli che, secondo quanto previsto dal Decreto, fondano la responsabilità dell'Ente.

Sono state altresì individuate le cd. "aree strumentali", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio.

Tra le attività a rischio sono state cioè considerate anche quelle che, seppur non direttamente qualificabili come tali in base ai predetti criteri, potrebbero comunque risultare strumentali alla commissione di reati. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificatamente richiamate dalle fattispecie di reato (es. selezione e assunzione del personale, sistema di incentivazione, consulenze e prestazioni professionali, acquisizione di beni e di servizi, etc.).

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 28</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Nell'ambito di ciascun'area a rischio sono state poi individuate le c.d. "attività sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati ed individuate le relative Funzioni aziendali coinvolte. Per ognuna delle "attività sensibili" si è quindi individuato quelle che in astratto possono essere considerate le modalità di commissione dei reati presi in considerazione. Nel fare ciò si è tenuto conto delle tipologie di reato e delle relative modalità di commissione (in ipotesi) oggetto di recenti indagini giudiziarie. La definitiva individuazione delle aree potenzialmente a rischio è stata quindi effettuata sulla base dell'esame congiunto e incrociato delle risultanze dell'autoanalisi svolta dalle strutture aziendali e dell'analisi della struttura organizzativa. Il risultato di tale lavoro è stato riassunto nella Parte Speciale del Modello.

È stata altresì compiuta la rilevazione e l'analisi dei controlli aziendali, verificando il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure e Deleghe, nonché l'apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi.

In particolare, l'analisi ha evidenziato le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- Sistema organizzativo → la verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base della formalizzazione del sistema, della chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica, dell'esistenza della contrapposizione di funzioni, della corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità previste nell'organigramma della Società;
- Protocolli e procedure operative → l'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di protocolli e procedure operative formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, tenendo conto non solo delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali. Si è tenuto altresì conto della ricostruzione della prassi operativa aziendale al fine di individuare le fasi procedurali e i punti di controllo da inserire e/o migliorare;
- Sistema autorizzativo → l'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne;
- Sistema disciplinare → le analisi svolte sono state finalizzate alla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 29</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della Società sia da parte di Amministratori e collaboratori esterni;
- Codice Etico → in tale ambito la Società ha ritenuto opportuno predisporre un Codice Etico aziendale contenente i principi generali e le regole comportamentali cui la stessa riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello. Il Codice Etico si propone di elencare una serie di comportamenti che integrano le fattispecie di reato considerate dal D.Lgs. 231/2001;
  - Statuto dell’Organismo di Vigilanza → in tale ambito, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito un Organismo di Vigilanza, al quale sono stati attribuiti i poteri e le responsabilità necessarie per lo svolgimento delle attività allo stesso demandate dal Decreto. Allo scopo di rendere funzionali, efficaci e adeguate rispetto all’osservanza del Modello le attività dell’Organismo di Vigilanza, si è provveduto a redigere lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza, che disciplina le funzioni e i poteri dello stesso, i requisiti soggettivi dei membri, la durata in carica e i criteri per la nomina e la revoca degli stessi, le modalità di esercizio delle funzioni attribuite, nonché i rapporti dello stesso con gli Organismi di Vigilanza delle altre società del gruppo.
  - Comunicazione al personale e sua formazione → le verifiche sono state rivolte ad accertare l’esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale e i destinatari del Modello. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare attuazione al Decreto, è stato programmato un piano volto alla comunicazione del Codice Etico e del Modello e alla conseguente mirata formazione del personale tanto in generale, quanto in particolare di quello operante nelle aree a rischio individuate.

Sulla base di tali criteri, tanto con riferimento al sistema di controllo preventivo, quanto con riferimento agli altri elementi del sistema di controllo (protocolli contenuti nella Parte Speciale del Modello, Codice Etico, Sistema disciplinare, Statuto dell’Organismo di Vigilanza, Comunicazione e formazione del personale) sono state avviate le azioni di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e dei relativi documenti allegati.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 30</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

### **3.7. I principi di controllo nella formalizzazione dei protocolli e delle procedure operative**

Dopo aver individuato le aree a rischio, come sopra specificato, è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei protocolli (contenuti nella Parte Speciale del Modello) e delle procedure operative, o all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- chiara definizione dei poteri e delle responsabilità dei diversi soggetti coinvolti in ogni fase del processo;
- coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- principio di separazione delle funzioni, secondo cui per le attività più significative “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”. Più in dettaglio, l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

### **3.8. Gestione dei documenti di sistema di origine interna**

La Società ha disposto specifiche modalità per la redazione, verifica, approvazione ed aggiornamento dei documenti di sistema di origine interna, così come previsto dal Manuale della Qualità UNI EN ISO 9001:2008. Infatti, al termine di ogni fase di redazione, verifica, approvazione ed aggiornamento dei documenti di origine interna, ad attestazione dell'avvenuto svolgimento della stessa, il responsabile appone la sua firma sull'originale del documento. La data di emissione riportata nel frontespizio, e quindi la sua validità, coincide con la data di approvazione del documento stesso.

L'identificazione avviene attraverso un titolo, una sigla e lo stato di revisione. Apposite liste di aggiornamento indicano l'ultima versione di ciascun documento o dato. I documenti di origine esterna mantengono

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 31</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.R.L., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

l'identificazione originaria; quando non si tratta di norme o di leggi, vengono verificati e firmati per autorizzarne l'utilizzo.

Il Manuale della Qualità prevede inoltre che ogni revisione dei documenti debba seguire lo stesso iter riservato ai documenti di prima emissione. I documenti superati sono annullati nel momento della nuova emissione.

Le modalità dettagliate della gestione dei documenti di sistema sono descritte nel Manuale della Qualità, paragrafo 4.2 "Requisiti relativi alla documentazione" e nella procedura PR 04.2 "Controllo dei Documenti". Tutti i documenti che compongono il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Società Ing. Magnani S.R.L. sono redatti, verificati, approvati ed aggiornati nel rispetto dei principi sopra descritti.

### **3.9. La struttura del Modello di Società Ing. Magnani S.R.L.**

Il Modello di Società Ing. Magnani S.R.L. è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale. Nella Parte Generale, dopo una breve quanto necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto, oltre ad una sintetica ricognizione delle previsioni di cui allo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" dedicato alla regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza, sono compendiate i seguenti elementi che compongono il Modello di Magnani:

- il modello di governance e il sistema organizzativo;
- il sistema autorizzativo di procure e deleghe;
- i protocolli di controllo 231 (contenuti nella Parte Speciale del Modello);
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione del Modello al personale e la formazione sui contenuti dello stesso.

La Parte Speciale comprende i seguenti allegati:

#### **1. PARTE SPECIALE A - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

- MOG.PR.01 - Protocollo Rapporti con la Pubblica Amministrazione

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 32</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- MOG.PR.02 - Protocollo Gestione gare di appalto, trattative per l'affidamento diretto di lavori pubblici e gestione dei cantieri
- MOG.PR.03 - Protocollo Selezione, assunzione, gestione del personale, Rimborsi spese e Spese di rappresentanza
- MOG.PR.04 - Protocollo Gestione di consulenze ed affidamento di incarichi professionali a terzi

**2. PARTE SPECIALE B - REATI SOCIETARI**

- MOG.PR.05 - Protocollo Ciclo di Formazione del Bilancio di Esercizio e gestione delle Operazioni Straordinarie Societarie

**3. PARTE SPECIALE C - REATI DI RICICLAGGIO, RICETTAZIONE E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA**

- MOG.PR.06 - Protocollo Flussi Monetari e Finanziari

**4. PARTE SPECIALE D - REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANITINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO**

- MOG.PR.07 - Protocollo Adempimenti in materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008

**5. PARTE SPECIALE E - REATI AMBIENTALI**

- MOG.PR.08 - Protocollo Reati ambientali

**6. PARTE SPECIALE F - REATI INFORMATICI E DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE**

- MOG.PR.09 - Protocollo Reati Informatici, Trattamento illecito dati e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

**7. PARTE SPECIALE G - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO**

- MOG.PR.10 - Protocollo Approvvigionamenti

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 33</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

## **8. PARTE SPECIALE H - REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO, CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, REATI TRANSNAZIONALI E INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

- MOG.PR.11 - Protocollo Reati con finalità di terrorismo, Criminalità organizzata, Reati transnazionali e Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

## **9. PARTE SPECIALE I – CORRUZIONE TRA PRIVATI**

- MOG.PR.12 - Protocollo Corruzione tra Privati

## **10. PARTE SPECIALE L - SEGNALAZIONI E FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI DIRETTI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

- MOG.PR.13 - Protocollo Segnalazioni e flussi informativi periodici all'OdV

Nell'ambito di ciascun protocollo sopra riportato, sono stati individuati:

- le aree ritenute a rischio di reato;
- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- le attività sensibili;
- i reati astrattamente ipotizzabili;
- gli esempi di modalità di realizzazione del reato e le relative finalità;
- la tipologia dei controlli chiave ritenuti necessari con riferimento a ciascun'attività a rischio e strumentale. L'individuazione dei controlli necessari per garantire l'attuazione dei principi codificati nel D.Lgs. 231/2001 è avvenuta:
  - 1) attraverso la concreta analisi della realtà aziendale, intesa quale indagine volta a capire le procedure sottese al meccanismo di formazione della volontà dell'Ente con riferimento a ciascun processo decisionale sensibile o strumentale posto in essere;
  - 2) attraverso l'implementazione delle procedure, già esistenti in seno alla Società, ritenuta necessaria per garantire il rispetto dei principi della trasparenza, della segregazione di funzioni, dei meccanismi di flusso verso l'OdV;

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 34</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- il sistema organizzativo e la segregazione di funzioni;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati (indicati richiamando i singoli paragrafi del Codice Etico);
- i compiti spettanti e le attività che l’OdV deve svolgere al fine di prevenire il pericolo di commissione dei reati;
- i flussi informativi verso l’OdV la cui attuazione è stata garantita attraverso l’individuazione di specifici *Key Officer* con riferimento alle aree di rischio e strumentali, cui spetta il compito di trasmettere all’OdV report standardizzati;
- le modalità di svolgimento delle attività di comunicazione, formazione e informazione dei Soggetti Destinatari del Modello;
- le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare in caso di violazione dei protocolli;
- le modalità di archiviazione di tutta la documentazione ricevuta e prodotta dall’OdV.

Il Modello è, inoltre, corredato alcuni allegati (quali il Codice Etico, il Sistema Disciplinare, lo Statuto dell’OdV) che, con le parti speciali sopra indicate completano e specificano il quadro dell’organizzazione, gestione e controllo della Società. Tali documenti sono considerati parte integrante del Modello.

#### **4. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SOCIETA’ ING. MAGNANI S.R.L.**

Si definisce *Corporate Governance*, il sistema finalizzato a garantire l’integrità aziendale e a salvaguardare il processo di creazione di valore per tutti gli *stakeholders* (soci, dipendenti, fornitori, subappaltatori, clienti, committenti, sistema finanziario, ambiente sociale ecc.), garantendo trasparenza informativa, correttezza, efficacia ed efficienza nella conduzione del business e, quindi, dei processi aziendali.

Il Modello di Governance di Società Ing. Magnani S.R.L. e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare alla Società l’attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi. La struttura di Magnani, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di un’organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 35</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.R.L., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

#### **4.1. Il Modello di governance di Società Ing. Magnani S.R.L.**

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività, Magnani ha privilegiato il *sistema di governance* tradizionale. Questo sistema si fonda su un organo amministrativo (il Consiglio di Amministrazione) nominato dall'Assemblea dei Soci, cui spetta la gestione dell'impresa.

##### **Assemblea**

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

##### **Consiglio di Amministrazione**

Al Consiglio di Amministrazione spettano le più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, ivi comprese alienazioni mobiliari e immobiliari, rilascio di garanzie reali o personali, anche per debiti di terzi, assunzioni di obbligazioni anche cambiarie e quant'altro, con esclusione dei soli atti che la legge riserva all'Assemblea dei Soci.

La rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli eventuali amministratori delegati nei limiti della delega loro conferita.

Al momento la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da due membri, di cui uno nominato Amministratore Delegato, la quale sono stati attribuiti, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto Sociale, tutti i poteri spettanti al Consiglio di Amministrazione.

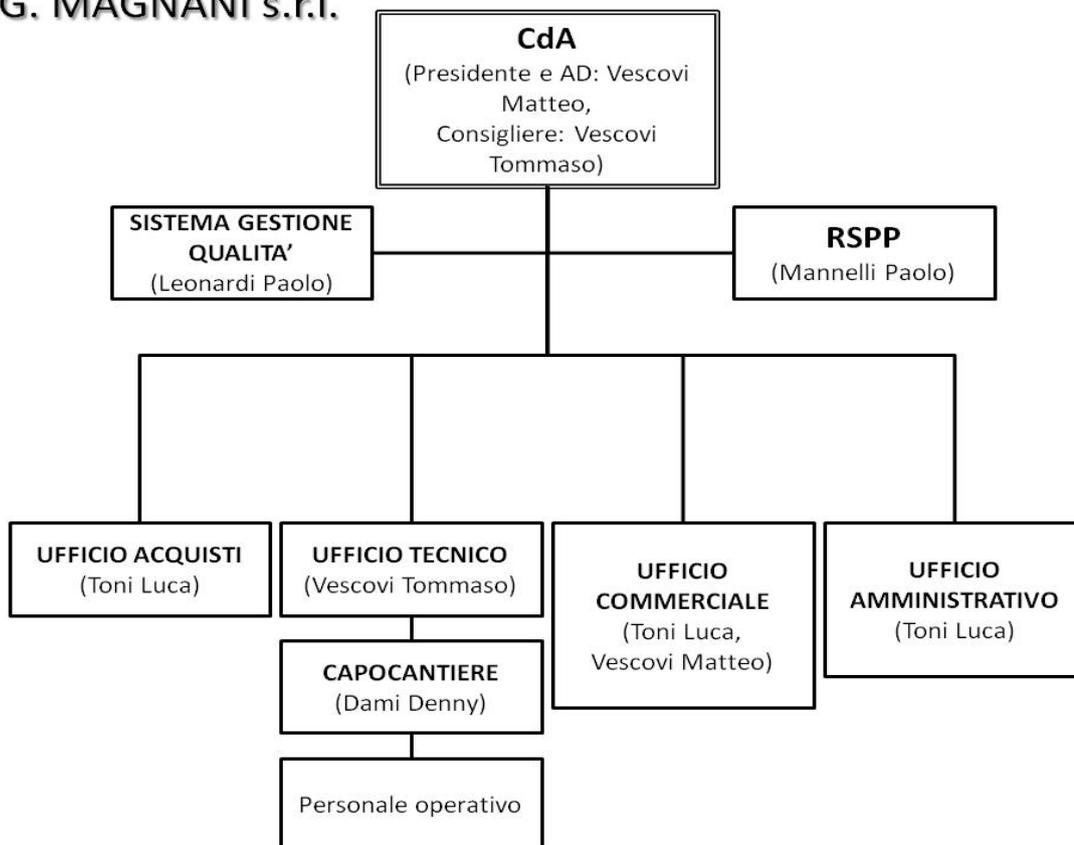
#### **4.2. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti**

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Magnani ha messo a punto un organigramma che schematizza l'intera struttura organizzativa della Società. Tale organigramma, oggetto di aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa, è disponibile presso l'Ufficio Amministrativo della Società, ed è di seguito raffigurato:



© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

## SOC. ING. MAGNANI s.r.l.



### 5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI SOCIETA' ING. MAGNANI S.R.L.

Il sistema di controllo interno in Magnani è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e nel rispetto di leggi e regolamenti, ivi compreso il Decreto stesso.

Il Sistema di Controllo Interno in Magnani è così strutturato:

- **enti di indirizzo**, i quali definiscono le linee guida e la visione del funzionamento nei rispettivi ambiti di competenza:
  - Consiglio di Amministrazione

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 37</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- Presidente del CdA
- **enti di supervisione**, i quali vigilano sull'adeguatezza delle direttive impartite dagli organi di indirizzo, sulla loro conformità a leggi e regolamenti e sulla loro effettiva applicazione. Questi enti forniscono l'*assurance* complessiva sul disegno e il funzionamento del Sistema di Controllo Interno attraverso valutazioni indipendenti, per i rispettivi ambiti di competenza:
  - Organismo di Vigilanza
- **enti di controllo di II livello**, funzioni che attraverso specifici soggetti:
  - presidiano il processo di individuazione, valutazione, gestione e controllo dei rischi legati all'operatività aziendale, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione che consentano un efficace monitoraggio;
  - garantiscono la compliance a determinate normative; è infatti un'attività di presidio sul rischio di non conformità normativa.

Si tratta di enti di controllo a vari livelli e in diversi ambiti:

- Ufficio Amministrativo
- Direttore tecnico
- RSPP
- **Enti di controllo di I livello**, soggetti o funzioni che definiscono e gestiscono i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, ed i relativi rischi.
  - i controlli di linea sono quei controlli procedurali, informatici, finanziari, comportamentali, svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione, che richiedono competenze specifiche del business, dei rischi e/o delle normative pertinenti.
  - tutte le funzioni aziendali eseguono controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità.
  - nell'ambito dell'attività operativa, hanno la responsabilità di definire e dare attuazione al sistema di controllo interno attraverso adeguati processi di valutazione e gestione dei rischi e di controllo, per i rispettivi ambiti di competenza:

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 38</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- Responsabili di Funzione (es. responsabile Ufficio Acquisti)
- Responsabili di aree o processi specifici (es. Capocantiere)
- Dipendenti

## 6. IL SISTEMA AUTORIZZATIVO DI MAGNANI

### 6.1. I principi generali a fondamento del sistema di deleghe e procure

Così come richiesto da buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Magnani è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e le procure.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società sono sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

La Società ha inoltre istituito un flusso informativo nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

### 6.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in Magnani

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in Magnani ripercorre il quadro che emerge dall'organigramma aziendale, sovrapponendosi allo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società detiene tutti i poteri per la gestione della Società e per il compimento di tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato in data 12 giugno 2012 l'Amministratore Delegato il Dott. Matteo Vescovi, già Direttore Tecnico della Società, conferendo allo stesso *"tutte le funzioni di competenza dell'organo amministrativo nessuna esclusa"*.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 39</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Il Consiglio di Amministrazione non ha conferito deleghe e procure, ma nel caso fossero eventualmente conferite, vengono regolarmente formalizzate attraverso delibere del CdA o atti notarili, e archiviate a cura della Direzione al fine di facilitare il monitoraggio, l'aggiornamento e la conservazione dei relativi documenti.

Ciascun atto di delega e conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dall'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema, chiaro ed omogeneo, è reso oggetto di formazione specifica nei confronti dei destinatari.

Le deleghe e le procure, oltre ad essere pubblicizzate attraverso specifici canali di comunicazione, vengono raccolte ed organizzate e sono poste a disposizione di tutti gli altri soggetti aziendali, ovvero di terzi interessati, presso la sede della Società.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato nonché regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove nel caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

## **7. PROCEDURE e PROTOCOLLI**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Magnani ha messo a punto un complesso di procedure e protocolli volto a regolamentare lo svolgimento delle principali attività aziendali.

Attraverso tale sistema documentale la Società intende garantire:

- la separazione dei poteri e la segregazione dei compiti;

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 40</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- la tracciabilità delle transazioni;
- la verificabilità dei controlli;
- la correttezza, l’efficacia e l’efficienza dei processi e delle attività aziendali.

I protocolli e le procedure aziendali sono adeguatamente diffuse tra i dipendenti a cura dei Responsabili di Funzione, ciascuno relativamente all’area aziendale di propria competenza.

## **8. IL CODICE ETICO**

### **8.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico**

Magnani intende operare secondo principi etici diretti ad improntare l’attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la propria crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società ha adottato un Codice Etico, volto a definire una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e collaboratori, nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima.

Il Codice Etico è distribuito a tutti i dipendenti e costituisce una guida alle procedure aziendali ed ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

### **8.2. I destinatari**

Il Codice Etico di Magnani racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso.

Tali sono gli Amministratori, i dipendenti, inclusi i dirigenti apicali e non (di seguito indicati quali Personale), nonché tutti coloro che, pure esterni alla Società, operano direttamente o indirettamente per Magnani (ad esempio consulenti, fornitori, subappaltatori, collaboratori a qualsiasi titolo e partner commerciali, di seguito indicati come Terzi Destinatari).

I Destinatari sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico.

Il complesso delle regole contenute nel Codice, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 41</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

### **8.3. Finalità e struttura del Codice Etico**

Nell'ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice sono stati sviluppati in specifici Protocolli Aziendali 231 (contenuti nella Parte Speciale del Modello) che disciplinano, all'interno della Società coinvolte, i principali processi di business.

Pertanto il Codice Etico costituisce un riferimento fondamentale che dipendenti, amministratori, fornitori, consulenti e tutti coloro che hanno relazioni con Magnani sono chiamati a rispettare scrupolosamente.

Il rispetto del Codice Etico, insieme all'osservanza dei Protocolli Aziendali 231 (contenuti nella Parte Speciale del Modello), non serve soltanto a diffondere una cultura aziendale sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con Magnani, preservando l'azienda da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

Per queste ragioni e per garantire la trasparenza delle operazioni e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, la società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice Etico e del Modello, oltre a costruire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del Sistema Sanzionatorio previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con Magnani è considerata dall'azienda inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 42</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

#### **8.4. Principi etici di riferimento**

La Società crede fortemente che il successo e la crescita a lungo termine nel settore in cui opera dipendano dalla fiducia dei clienti, committenti, dipendenti, soci, partner aziendali e comunità locali. Tale fiducia si realizza gradualmente, deve essere meritata giorno dopo giorno.

Però, nel mondo aziendale, l'etica può assumere aspetti diversi e persino contraddittori. Per questo la Società ha ritenuto che un numero ridotto di principi semplici ma saldi possa servire da guida per risolvere dilemmi e conflitti, partendo dal presupposto che si agisca in modo responsabile e che si faccia uso di buon senso.

Inoltre il Codice Etico adottato si basa su una serie di standard internazionali, di cui Magnani condivide la filosofia e i principi generali contenuti, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e la Convenzione Europea sui Diritti Umani;
- le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro 29, 105, 138, 182 (lavoro minorile e forzato), 155 e 120 (sicurezza, salute e igiene dei lavoratori), 111 (discriminazione), 100 (retribuzione adeguata), 87 e 98 (libertà di associazione e diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- la direttiva OCSE per le imprese multinazionali;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei bambini.

#### **8.5. Attuazione e controllo sul Codice Etico e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza**

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere precisi obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o di regolamento, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate sia a mezzo e-mail che per iscritto.

In ogni caso l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone quindi la riservatezza, salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente.

Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti nel Decreto, è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, a:

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 43</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali che alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello e del Codice Etico;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- collaborare nella predisposizione e attuazione del piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente erogate.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi Aziendali indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti e applicabili.

## **9. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI MAGNANI**

### **9.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare**

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli (contenuti nella Parte Speciale del Modello), nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 44</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Sulla base di tale Sistema Disciplinare, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all’altrui vigilanza e direzione o operanti in nome e/o per conto della Società.

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

Il Sistema Disciplinare è stato pertanto predisposto nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”), della Legge n. 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edilizia Industria del 1 gennaio 2010 (di seguito anche CCNL Edilizia Industria).

## **9.2. La struttura del Sistema Disciplinare**

Viene di seguito sintetizzato il Sistema Disciplinare adottato da Magnani

Per la disciplina completa di tale sistema si rimanda al documento allegato al presente Modello, che costituisce parte integrante dello stesso.

Il Sistema Disciplinare è adeguatamente diffuso, assieme agli altri documenti che lo compongono, mediante pubblicazione in apposita cartella sulla rete aziendale e/o tramite consegna di copia integrale su supporto informatico, affinché sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle disposizioni ivi contenute.

Il Sistema Disciplinare di Magnani è articolato nelle seguenti sezioni:

- Introduzione;
- Soggetti destinatari;
- Condotte rilevanti;
- Le sanzioni;
- Il procedimento di irrogazione delle sanzioni;

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 45</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- Comunicazione.

## **10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SOCIETA' ING. MAGNANI S.R.L.**

Tra le condizioni esimenti per la Società dalla responsabilità il Decreto pone l'aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Il Consiglio di Amministrazione di Magnani ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" che costituisce parte integrante del Modello stesso. In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse di tale Organismo, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e di decadenza dell'OdV;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti e i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;
- la retribuzione assegnata ai membri dell'OdV;
- i flussi informativi:
  - a) dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali;
  - b) nei confronti dell'OdV;
- i rapporti tra gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni dei profili indicati.

### **10.1. La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti**

Il Consiglio di Amministrazione di Magnani ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza indicato nel Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria, di ANCE e di ANCPL.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 46</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

L'Organismo è un organo collegiale composto di tre membri.

L'OdV è tenuto a riportare al Consiglio di Amministrazione secondo le tipologie di reporting espressamente previste nello Statuto, al quale si rimanda.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, di ANCE e di ANCPL, l'OdV di Magnai Renzo si caratterizza per i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito si sottolinea che l'OdV è privo di compiti operativi, i quali potendo comportare la partecipazione a decisioni o attività dell'Ente, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio. Inoltre l'Organo è collocato in posizione di staff al vertice aziendale, rispondendo e riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Si sottolinea peraltro che la professionalità è assicurata dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di budget, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali, che di consulenti esterni;
- continuità d'azione: per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse. La continuità di azione è inoltre garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente presso la Società per lo svolgimento dell'incarico assegnatoli, nonché dal fatto di ricevere costanti informazioni da parte delle strutture individuate come potenziali aree a rischio;
- onorabilità e assenza di conflitti di interesse: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori.

## **10.2. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità al disposto di cui all'articolo 6 comma 1° del Decreto, all'OdV di Magnani è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di collaborare al suo costante aggiornamento.

In via generale spettano pertanto all'OdV i seguenti compiti di:

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 47</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

1) verifica e vigilanza sul Modello, che comportano:

- la verifica circa l'adeguatezza del Modello, ossia la verifica in ordine alla sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- la verifica circa l'effettività del Modello, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- il monitoraggio dell'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche e i relativi *follow-up*. In particolare l'attività di ricognizione delle attività aziendali è volta ad individuare le eventuali nuove aree a rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate dal Modello;
- l'attivazione delle strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;
- l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate e significative violazioni del Modello;

2) informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività descritte tramite apposite procedure all'interno del Modello;

3) gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte di tutti i soggetti interessati, delle attività di reporting afferenti al rispetto e alla concreta attuazione del Modello;

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 48</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai risultati e alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune;
- fornire il necessario supporto agli organi ispettivi in caso di controlli posti in essere da soggetti istituzionali.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, sono riconosciuti all'OdV tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha la facoltà di:

- effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- disporre, per ogni esigenza collegata al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare in suo favore dal Consiglio di Amministrazione.

### **10.3. Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza**

A completamento di quanto previsto nel documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza di Magnani", approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno, volto a disciplinare le concrete modalità con cui esercita la propria attività.

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 49</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, sono disciplinati:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es. modalità di verbalizzazione delle riunioni, etc.).

#### **10.4. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza**

L'articolo 6 comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di 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 portato al verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato. Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascuna area a rischio di reato e per ciascuna area strumentale la Società ha provveduto a identificare un *Key Officer*, il quale ha l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati e il cui oggetto è determinato nella Parte Speciale del Modello.

Il *Key Officer* garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti dal report e infine la loro trasmissione all'OdV.

Più in generale l'obbligo di comunicazione grava sui membri del Consiglio di Amministrazione, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società, e ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, comportamenti contrari alle regole di condotta previste dal Modello di Magnani ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 50</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

L'OdV deve comunque essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Sistema disciplinare previsto dal Modello, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

In ogni caso devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
  - eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altra utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
  - eventuali anomalie di spesa emerse;
  - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
  - 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 che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
  - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- b) relative alle attività della Società che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - i report preparati nell'ambito della loro attività dai *Key Officer* nominati;
  - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 51</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe.

L'OdV nel corso dell'attività d'indagine che segue alla segnalazione deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati, quali un'apposita casella di posta elettronica ([odv231magnani@italway.eu](mailto:odv231magnani@italway.eu)).

Ogni informazione, segnalazione o report previsti dal Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio. L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'OdV. L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo e svolgersi secondo le modalità dallo stesso stabilite.

#### **10.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari e del vertice aziendale**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

All'Organismo sono rimessi i seguenti obblighi di informazione al Consiglio di Amministrazione:

- di natura continuativa, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario e/o opportuno per gli adempimenti degli obblighi previsti dal Decreto, fornendo ogni informazione rilevante e/o utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello, che sia ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per conoscenza o che abbia esso stesso accertato;
- attraverso una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale sulle attività svolte, sulle segnalazioni ricevute, sulle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dalle funzioni competenti, sui suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare per rimuovere eventuali anomalie riscontrate, che limitino l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, sullo stato di realizzazione di interventi migliorativi deliberati dal Consiglio di Amministrazione;

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 52</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

- occasionalmente, nei casi in cui se ne ravveda la necessità, nei confronti dell'Assemblea dei Soci per violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dall'Assemblea dei Soci richieste di informazioni o chiarimenti.

Annualmente l'OdV presenta agli stessi Organi Societari il piano delle attività per l'anno successivo.

L'attività di reporting ha comunque ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quelle di verifica;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o il Codice Etico;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti ovvero del *Key Officer* nell'inoltro della reportistica di sua competenza;
- il rendiconto delle spese sostenute;
- eventuali mutamenti normativi che richiedano l'aggiornamento del Modello;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni urgenti;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificare ragioni di tempo e risorse.

Gli incontri con gli Organi Societari cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo di Vigilanza stesso.

Come si è già sottolineato, gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dallo Statuto approvato dal CdA Società Ing. Magnani S.R.L.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 53</b></p>
---	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

## **11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

### **11.1. L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi**

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV ad ogni componente degli organi sociali.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è adeguatamente diffuso, assieme agli altri documenti che lo compongono, mediante pubblicazione in apposita cartella sulla rete aziendale e/o tramite consegna di copia integrale su supporto informatico, affinché sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle disposizioni ivi contenute.

La consegna è accompagnata da una lettera informativa a firma dell'OdV e del Presidente del CdA indirizzata a tutto il personale sui contenuti del Decreto e sulle modalità di formazione previste all'interno della Società. Dell'eseguita consegna e del contestuale impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Copia del Modello Parte Generale e del Codice Etico è a resa disponibile ai Terzi Destinatari tenuti al rispetto dello stesso.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico, nonché dei Protocolli connessi al Modello, da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad essi connessi (es. diffida al rispetto del Modello, applicazione di una penale devoluta ad associazioni benefiche, risoluzione del contratto).

Particolare e specifica attenzione è poi riservata alla diffusione del Codice Etico che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate per il Modello (diffuso, assieme agli altri documenti che lo compongono, mediante pubblicazione in apposita cartella sulla rete aziendale e/o tramite consegna di copia integrale su supporto informatico, affinché sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 54</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

delle disposizioni ivi contenute) verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società.

L'OdV pianifica e implementa tutte le ulteriori attività d'informazione che dovesse ritenere necessarie e/o opportune.

### **11.2. La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi**

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione ovvero di promuovere, monitorare e implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (contenuti nella Parte Speciale del Modello), al fine di garantire il rispetto dei valori etici all'interno della Società.

In particolare si è previsto che i principi del Modello e quelli del Codice Etico), siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (es. corsi, seminari, questionari, etc.) le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante l'approvazione di specifici piani.

Il processo di formazione sul nuovo Modello adottato dalla Società si articola in tre diversi gradi di approfondimento:

- una prima attività formativa di carattere teorico riguardante, in particolare, la *ratio* della "normativa 231", la funzione del Modello, il Codice Etico), il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, la diversità delle sanzioni previste dal Modello rispetto a quelle di carattere giuslavoristico;
- una seconda attività di formazione di carattere ricognitivo avente ad oggetto, in particolare, i reati presupposto, la mappatura delle aree a rischio e strumentali e il Sistema Disciplinare. Tale attività di formazione è ritenuta necessaria alla luce delle modifiche compiute nell'aggiornamento del Modello, aventi ad oggetto la mappatura delle attività a rischio;
- infine l'ultima attività formativa, riguardante i controlli preventivi con particolare riferimento a quelli disciplinati dalle procedure e protocolli aziendali. Tale attività di formazione è ritenuta necessaria alla luce dell'avvenuta implementazione di procedure già esistenti e della recente introduzione di nuove procedure.

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 55</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

I risultati raggiunti con la formazione verranno verificati mediante appositi test di apprendimento.

I corsi e le altre iniziative di formazione si differenziano in base al ruolo e alle responsabilità dei soggetti interessati ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello.

In linea generale si rileva comunque che i corsi di formazione sono seguiti mediante moduli di approfondimento differenziati per dirigenti/quadri e dipendenti. Le tematiche approfondite sono quelle, sopra indicate, relative ai singoli processi, alle modalità operative connesse all’esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio (illustrazione delle procedure operative e dei controlli).

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall’OdV.

È prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi attraverso la richiesta della firma di presenza. La mancata partecipazione al corso di formazione sarà sanzionata come illecito disciplinare.

È inoltre previsto che, a seguito di assunzione e/o trasferimento dei dipendenti in una struttura della Società ritenuta a rischio ai sensi del Decreto, venga tenuto da parte del responsabile dell’area a rischio uno specifico modulo di approfondimento, con l’illustrazione delle procedure operative e dei controlli. Anche in questo caso è prevista la formalizzazione della partecipazione al momento formativo sulle disposizioni del Decreto attraverso la richiesta della firma di presenza e l’inserimento nella banca dati dei nominativi dei presenti.

### **11.3. Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico**

L’OdV ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (contenuti nella Parte Speciale del Modello), ivi incluso il Codice Etico, suggerendo all’Organo Amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti le correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari o anche solo opportuni.

 <p><b>Soc. Ing. Magnani S.r.l.</b></p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Generale</b></p>	<p><b>MOG.GEN</b></p> <p>Rev. 3</p> <p>29/07/2016</p> <p><b>Pagina 56</b></p>
--	--	---

© Il presente documento ed i suoi contenuti sono di proprietà esclusiva della Soc. Ing. Magnani S.r.l., ne sono vietate la cessione e la riproduzione anche se parziali.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative. Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli a esso connessi, sono comunicati dall'OdV agli Amministratori mediante apposite comunicazioni e, se necessario, attraverso la predisposizione di riunioni sugli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

## **12. MODELLO E SOCIETÀ DEL GRUPPO**

Le società del Gruppo Vescovi adottano in piena autonomia ed indipendenza, per le finalità indicate nel Decreto, il proprio Modello di organizzazione e di gestione. Nella predisposizione del loro modello le società del Gruppo si ispirano alle linee guida ed ai principi del presente Modello specie nella parte generale dello stesso e nella parte relativa al Codice etico.

Ogni società del Gruppo adotta sotto la propria responsabilità il proprio Modello Organizzativo, dopo aver individuato le attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento.

Durante il procedimento di individuazione delle attività a rischio e di adozione del proprio Modello, e fino a quando non l'abbiano approvato, le società adottano, comunque, apposite misure di controllo interno per la prevenzione di comportamenti.