



Eta-Beta S.r.l.
Via Nicola Sacco, 19
47122 Forlì (FC)

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello") di ETA-BETA S.r.l. è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

E' vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Sommario

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
1.1	PREMESSE	4
1.2	LE LINEE GUIDA.....	8
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2.1	IL MODELLO ADOTTATO: STRUTTURA E PRINCIPI DI CONTROLLO	8
3.	ETA – BETA S.R.L.....	9
4.	CORPORATE GOVERNANCE.....	11
4.1	ASSEMBLEA DEI SOCI.....	11
4.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	11
4.3	COLLEGIO SINDACALE E CONTROLLO LEGALE DEI CONTI	11
4.4	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	11
5.	PROCESSI ORGANIZZATIVI.....	13
6.	AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA	14
7.	PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO	15
8.	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....	16
9.	INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI.....	16
10.	IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI.....	16
10.1	LE SANZIONI DISCIPLINARI	18
11.	ORGANISMO DI VIGILANZA	20
11.1	MODALITÀ DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
11.2	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
11.3	REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
11.4	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING.....	25
11.5	FUNZIONI DI COORDINAMENTO CON I RESPONSABILI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DELLE ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO.....	29



Modello di organizzazione, gestione e controllo

DEFINIZIONI

Aree e attività a rischio di reato: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.

Decreto: indica il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Destinatari: sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o modello organizzativo o Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine appunto di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati;

Organismo di Vigilanza: o "OdV" indica l'Organismo previsto all'art. 6 del Decreto ed indicato al Capitolo 11 del presente Modello;

Reati Presupposto: sono i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;

Società o ETA-BETA S.r.l.: avente sede legale in Via N. Sacco, 19, 47122 Forlì;

Personale: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori a progetto, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;

Personale Apicale: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Direttore Operativo, i membri del Comitato Esecutivo, i Dirigenti, gli institori, i procuratori;

Personale sottoposto ad altrui direzione: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

I - PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

PRINCIPI GENERALI

1.1 PREMESSE

Introduzione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d’ora in avanti D.lgs 231/01 o il Decreto) attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità penale dell’ente di appartenenza che ne ha tratto **interesse** e/o **vantaggio**.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di **responsabilità diretta e autonoma** degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di **responsabilità penale**.

I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l’insorgere della responsabilità in capo all’ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza diritto o di fatto. In particolare l’art. 5 del D.Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti “apicali”;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell’ente.

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni “di fatto”, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell’ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).



Modello di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da **soggetti** in posizione **apicale**, la Società non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

L'art. 7 dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un **soggetto sottoposto all'altrui direzione** è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza**; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la Pubblica Accusa) se l'ente ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

L'interesse o il vantaggio della Società.

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati **"nell'interesse o a vantaggio della Società"**, escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso **"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"**.

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'ente dal D.Lgs. 231/2001 discende da una **"colpa nell'organizzazione"** della persona giuridica (*ex plurimis*, Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735).

I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231/2001.

Viene allegato l'elenco dei reati presupposto (Allegato 1) aggiornato alla data di adozione del presente Modello.

Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- quelle pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- quelle interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di



Modello di organizzazione, gestione e controllo

contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente.

Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in considerazione della gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche in **sede cautelare** per una durata massima non superiore ad un anno o, se comminata dopo la sentenza di condanna in primo grado, a 1 anno e 4 mesi. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.

- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO - EFFICACIA ESIMENTE

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (per tutte Sentenza n. 36083/2009) che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

Requisiti dei modelli

Perché i modelli siano efficaci - **e giudicati idonei allo scopo** - devono rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli/procedure idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del Modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati. Oltre alla pronuncia del GIP di Milano (dott. Enrico Manzi) emessa in data 17 novembre 2009 (confermata dalla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012¹ a seguito dell'impugnazione presentata dal Pubblico Ministero con riferimento alla pretesa omessa valutazione da parte del GIP dell'effettiva attuazione del modello), che ha fissato alcuni primi principi rilevanti², è importante sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott. D'Arcangelo) novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale *"l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori"*³.

Il Modello deve inoltre prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

Anche sotto il profilo della idoneità del modello assume specifica rilevanza l'esistenza di un

¹ In particolare, la Corte d'Appello di Milano nel confermare la valutazione di idoneità del modello già effettuata dal primo giudice, ha precisato che il motivo di impugnazione del Pubblico Ministero non meritava accoglimento alla luce dell'evidente elusione fraudolenta delle procedure previste nel modello stesso da parte dei dirigenti della società.

² I principi fondamentali enunciati dalla citata sentenza sono i seguenti:

- a) la valutazione circa l'**idoneità del Modello** deve essere fatta con un **giudizio ex ante**, escludendo quindi ipotesi di responsabilità oggettiva – in presenza del modello - dell'ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale;
- b) vengono utilizzate come criterio di riferimento, ai fini della "diligenza", le linee guida pubblicate da Confindustria (all'epoca dei fatti - 2004 unico riferimento);
- c) in particolare poi, la sentenza ha individuato la distinzione tra "elusione fraudolenta" del Modello e l'"aggiramento volontario delle regole aziendali": elusione fraudolenta presuppone la messa in opera di un artificio, di una forzatura volta alla elusione della procedura stabilita dal Modello (e funzionale ad impedire la commissione del reato); l'elusione fraudolenta deve rappresentare un *quid pluris* rispetto alla semplice elusione ancorché volontaria del Modello.

³ Nella suddetta pronuncia si legge che *"il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca" [...]* *"il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico"*.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Gruppo: l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo, infatti, non può ignorare l'evoluzione giurisprudenziale in tema di responsabilità amministrativa della Capogruppo in ipotesi di reato presupposto commesse da soggetti (apicali e non) appartenenti alle società controllate (vedi 1.2).

Il Modello inoltre deve prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

1.2 LE LINEE GUIDA

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto di varie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2011"; la scelta dell'azienda è stata quella di adottare un modello semplice, agile, ed efficace nella sua attuazione sulla base delle esperienze che ad oggi sono state maturate in questo ambito.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 IL MODELLO ADOTTATO: STRUTTURA E PRINCIPI DI CONTROLLO

Il presente Modello si compone di una parte generale e di una parte speciale.

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura organizzativa di ETA-BETA S.R.L. e il suo organigramma; le linee di dipendenza gerarchica, le varie funzioni ed i relativi compiti e responsabilità; le Aree e le Attività a rischio; le attività adottate per la formazione ed informazione dei dipendenti; le linee guida del sistema disciplinare; i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza nonché i reati che costituiscono il presupposto per l'applicazione del Decreto.

Ne costituiscono parte integrante i seguenti allegati:

1. Elenco dei reati presupposto e mappatura delle attività a rischio di reato,
2. Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

La parte speciale tratta delle singole Aree ed Attività a rischio, identificate ed evidenziate nella mappatura, l'astratta verificabilità dei reati di cui sopra e le concrete modalità adottate al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Particolare importanza è stata attribuita alla individuazione dei principi e delle procedure volte a scongiurare o a ridurre per quanto possibile il rischio anche teorico di commissione dei reati di cui sopra.

In particolare, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, i principi adottati da ETA-BETA S.r.l. nella predisposizione delle procedure operative possono così sintetizzarsi: la struttura organizzativa vede il CDA, composto da un consiglio di amministrazione, quale organismo centrale per le strategie e il controllo dell'organizzazione. ETA-BETA S.r.l. presidia direttamente attraverso specifiche funzioni interne le attività di manutenzione, avviamento ed installazione di impianti idraulici, di riscaldamento, di condizionamento dell'aria e di refrigerazione in edifici o in altre opere di costruzione; di manutenzione, avviamento ed installazione di impianti di distribuzione ed utilizzazione di gas di qualsiasi tipo con le annesse opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione dei locali; di manutenzione, avviamento ed installazione di impianti di protezione antincendio. Inoltre, in via secondaria, realizza l'attività tecnica di verifica e collaudo impianti di trattamento aria e condizionamento a servizio di strutture civili e ospedaliere, ambienti sterili e sale operatorie; l'installazione di impianti elettrici, inclusa la loro manutenzione e riparazione, in edifici o in altre opere di costruzione e l'installazione di impianti elettronici, inclusa la loro manutenzione e riparazione.

3. ETA-BETA S.R.L.

ETA-BETA S.r.l. nasce nel 1998, con la partecipazione al capitale sociale tra gli altri, di Costa Andrea e di Idrotermica Soc. Coop quale società di capitali, attuali soci.

L'oggetto sociale di ETA-BETA S.r.l. si identifica:

- Nell'attività di manutenzione, collaudo, taratura, gestione nonché la realizzazione, la progettazione e l'installazione di impianti civili ed industriali tra i quali: impianti elettrici, telefonici, meccanici, ecologici, cogenerazione industriale, ed ogni altro manufatto o impianto affine a quelli di cui sopra e la commercializzazione di apparecchiature termiche, elettriche, strumentazione di misura e sistemi di regolazione.

Al fine di conseguire l'oggetto sociale la società può:

- Nei limiti della legislazione vigente, assumere interessenze, quote, partecipazioni, sia di maggioranza che di minoranza in altre società ed enti aventi scopi affini ed analoghi;
- Compiere operazioni finanziarie nel rispetto delle disposizioni di cui alle leggi n. 1/91, 197/91 e D.Lgs 1-9-93 n. 385 del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, con riferimento particolare all'acquisizione di finanziamenti nonché all'assunzione di partecipazioni, in altre società che non implicino la responsabilità illimitata, diretta a conseguire gli scopi di cui sopra;
- Richiedere ed ottenere dai Soci, finanziamenti, fruttiferi ed infruttiferi, secondo le modalità e i termini che verranno stabiliti dall'organo amministrativo ed esclusivamente



Modello di organizzazione, gestione e controllo

- nei limiti stabiliti dalla Legge (D.Lgs 385/93 e successive disposizioni) e, conseguentemente, secondo i criteri e le direttive stabiliti dal C.I.C.R. e dalla Banca d'Italia.
- Effettuare qualsiasi altra operazione mobiliare o immobiliare consentita dalla legge, ritenuta utile ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, ivi compreso il rilascio di fidejussioni, garanzie, avalli a favore di terzi.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

4. CORPORATE GOVERNANCE

ETA – BETA S.r.l. è una Società a Responsabilità limitata secondo gli artt. 2462 – 2483 del c.c., iscritta al Registro delle Imprese di Forlì al numero FO-295301.

4.1 Assemblea dei Soci

I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dall'atto costitutivo, nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.

Ogni socio ha diritto di partecipare alle decisioni previste ed il suo voto vale in misura proporzionale alla sua partecipazione al capitale sociale della società.

4.2 Consiglio di Amministrazione

La società è governata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero dispari di consiglieri che va da un minimo di due ad un massimo di cinque. Attualmente sono in carica 3 amministratori di cui un amministratore socio (Costa Andrea) e due amministratori nominati dai soci (Gardella Michele e Mainetti Agostino).

Il Consiglio di Amministrazione eletto resta in carica fino a revoca in base allo Statuto sociale, secondo le decisioni prese dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione ha i più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria gestione della Società con esclusione soltanto di quelli riservati ai dalla legge e dallo statuto all'Assemblea dei soci.

4.3 Collegio Sindacale e controllo legale dei conti

Qualora ciò sia richiesto dalle disposizioni di leggi vigenti - e cioè nei casi previsti dall'articolo 2477, del codice civile, ovvero quando i soci lo ritengano opportuno, lo statuto prevede la possibilità da parte dei soci, di nominare un collegio sindacale.

I sindaci restano in carica 3 (tre) esercizi sociali e di norma sono rieleggibili.

La Revisione legale dei conti è esercitata da un revisore o da una società di revisione legale iscritta negli appositi registri.

La società non ha nominato un Collegio Sindacale non sussistendo gli obblighi di legge.

4.4 Il sistema di controllo interno

L'approccio per processi ha identificato quali sono i "processi principali "aziendali; ognuno di essi è sottoposto ad una serie di attività mirate a tenerlo sotto controllo, governarlo e regolarlo



Modello di organizzazione, gestione e controllo

affinché produca ciò per cui esso è stato progettato ma in conformità con leggi e regolamenti che ne stabiliscono gli ambiti entro cui è possibile operare.

ETA – BETA S.r.l. ha assegnato le responsabilità di governo di ogni “processo principale” e la tabella di seguito ne esemplifica l’elenco:

<i>Descrizione del processo</i>	<i>Responsabile</i>
Gestione Amministrativa e Finanziaria	Resp. Amministrazione
Gestione Dati Personali	Resp. Amministrazione
Gestione Risorse Umane	Resp. Risorse Umane
Gestione Sicurezza ed Ambiente	Legale Rappresentante e Datore di Lavoro e Servizio Prevenzione e Protezione
Gestione attività commerciali	Responsabile Commerciale (Avviamenti e Collaudi-Manutenzioni e Lavori)
Gestione attività tecnica, di produzione e di progettazione	Resp. Tecnico
Gestione acquisti e approvvigionamento prestazioni	Resp. Tecnico

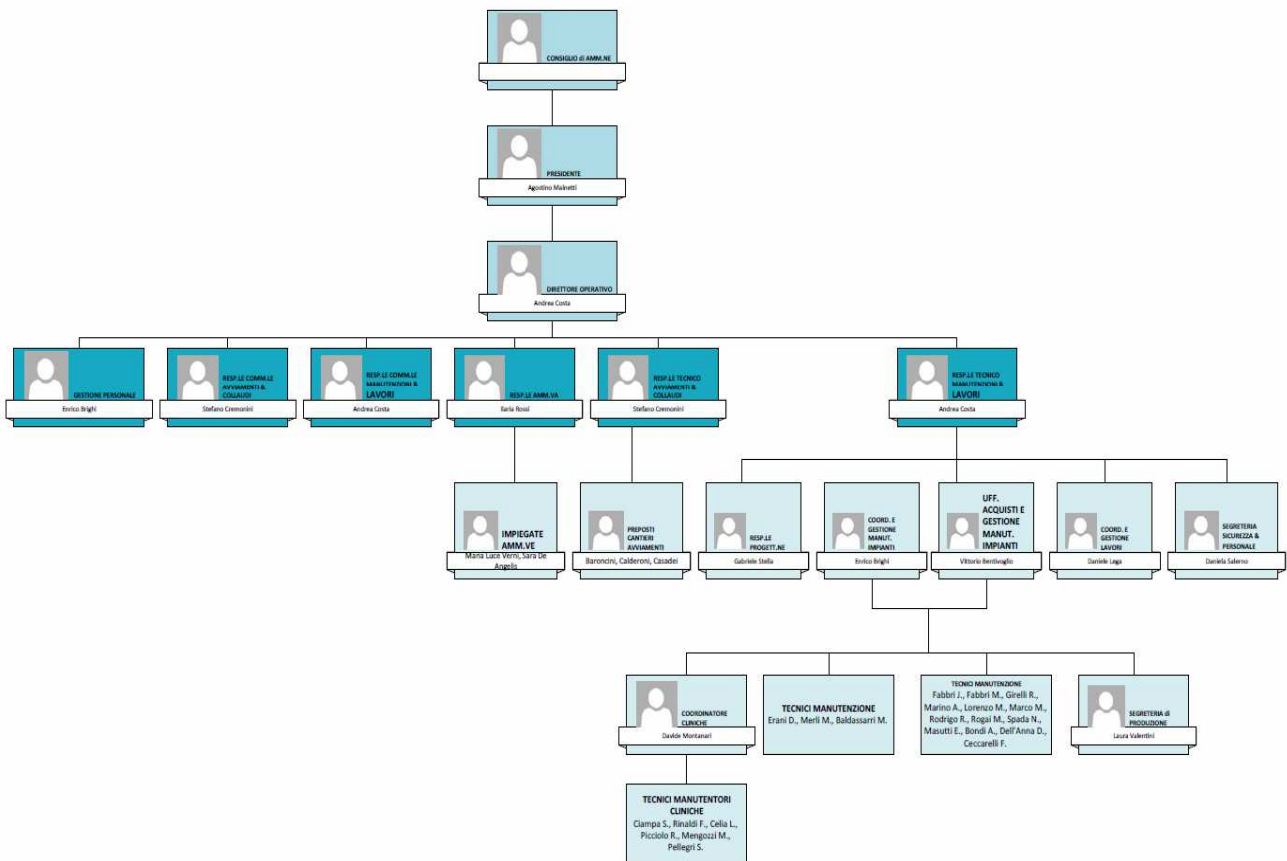
Il sistema di deleghe e procure è posto in essere per permettere una operatività più efficiente alle strutture interessate, dotando i responsabili di riferimento dei necessari poteri per lo svolgimento delle attività assegnate.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

5.PROCESSI ORGANIZZATIVI

La struttura organizzativa di ETA – BETA S.r.l. è riportata nell’Organigramma di seguito indicato.

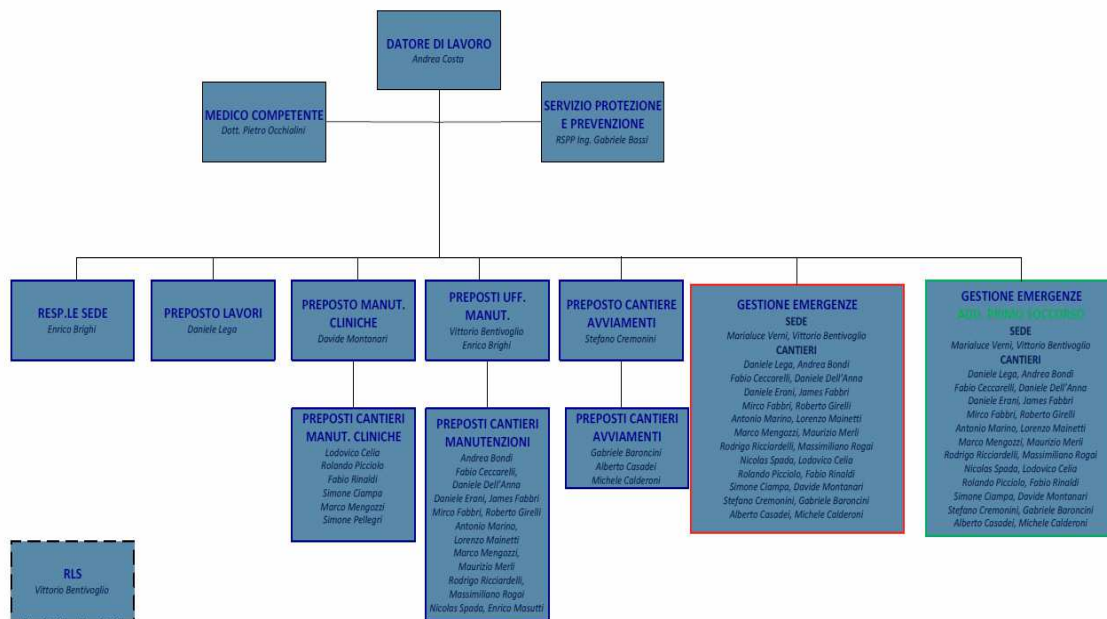
ETA BETA ORGANIGRAMMA AZIENDALE 231



Modello di organizzazione, gestione e controllo

La struttura organizzativa ambiente e sicurezza di ETA - BETA S.r.l. è riportata nell'Organigramma di seguito indicato:

ETA BETA - ORGANIGRAMMA AMBIENTE & SICUREZZA



Modello di organizzazione, gestione e controllo

6.AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA

Al fine di consentire l'individuazione delle aree e attività a rischio di reato, secondo quanto disposto dal Decreto, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita potrebbe derivare la responsabilità a carico di ETA - BETA S.r.l.

I risultati dell'attività di mappatura, raccolti nell'Allegato 1, denominato "*Mappa delle Attività a rischio di reato*", hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle attività che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle Attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio/reato;
- la valutazione dei rischi di reato e, conseguentemente, l'organizzazione di un piano di interventi mirato e progettato sulla base della consapevolezza dei rischi correnti.

7.PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

La mappatura delle aree e attività aziendali "a rischio di reato" ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sotto fasi o attività si potrebbero verificare le condizioni e le circostanze per la commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione adottando il presente Modello darà contestualmente impulso alle procedure che disciplinano i processi aziendali sensibili affinché le stesse siano conformi ai seguenti principi generali:

- segregazione delle funzioni. L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate "nodali" all'interno della stessa Attività
- formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi. Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procedure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;
- formalizzazione del controllo. I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;
- codificazione dei processi. I processi aziendali sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- tutela della segretezza. Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi aziendali sensibili sono protette da accessi non autorizzati sia interni che esterni mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

8.FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

A seguito dell'adozione del presente Modello ETA - BETA S.r.l., consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, si impegna ad operare al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione riguarda tutto il personale, compresi i soggetti apicali.

Le attività di informazione e formazione saranno previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

9.INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, saranno fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da ETA - BETA S.r.l. sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile saranno inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

10.IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI

Condizioni necessarie per garantire l'effettività (e l'idoneità) del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle varie procedure del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal Decreto.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutti i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza nonché ai collaboratori e ai terzi che operino per conto di



Modello di organizzazione, gestione e controllo

ETA - BETA S.r.l. con adeguate sanzioni di carattere disciplinare e, quanto ai terzi, di carattere contrattuale/negoziale.

Con riferimento al Decreto 231/2001 l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare predisposto al fine di dare attuazione al Decreto si fonda sui principi desunti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n° 300/70), e dal C.C.N.L. e qui di seguito illustrati.

Il sistema disciplinare in oggetto assoggetta tutti i Lavoratori della Società, ivi compresi i Dirigenti e gli Amministratori, nonché i Consulenti e i Collaboratori e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi.

Le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nel caso di illeciti disciplinari derivanti da:

- a) Mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- b) Mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle Linee Guida in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa attività;
- c) Omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- d) Qualora di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- e) Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Linee Guida ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- f) Azioni di ritorsione, di penalizzazione di discriminazione diretta o indiretta nei confronti dei soggetti che eseguono le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza previste nella precedente Sezione Quarta, da parte di chiunque, anche in posizione superiore in linea gerarchica;
- g) Violazione delle misure di tutela del segnalante nonché della riservatezza dell'identità dello stesso;
- h) Effettuazione dolosa o con colpa grave di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza che si rivelino infondate.

10.1 LE SANZIONI DISCIPLINARI

Finalità del sistema disciplinare

In coerenza da quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 (ex artt. 6 e 7) con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, ETA – BETA S.r.l., ha definito un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel proprio “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”.

Lo scopo del “Sistema Disciplinare” è quello di:

- contribuire all’efficacia di quanto previsto dal “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo” (ivi compreso il “Codice Etico aziendale”);
- contribuire all’efficacia dell’azione di controllo effettuata dall’ “Organismo di Vigilanza”;
- poter usufruire dell’esonero dalla responsabilità da parte di ETA – BETA S.r.l. per eventuali illeciti (es. reati contro la pubblica Amministrazione, reati societari) compiuti da amministratori, collaboratori o dipendenti/soci lavoratori.

Fatto salvo che già il Codice Penale sanziona tali reati ed anche che il Codice Civile ne regola (artt. 2118 e 2119) le conseguenze sul piano del rapporto di lavoro, il “Sistema Disciplinare” della ETA – BETA S.r.l. invece regola le conseguenze, sul piano disciplinare, di tutte le violazioni dei principi che l’azienda ha deciso da quando ha adottato il proprio “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”.

Il sistema disciplinare:

- prevede adeguate “sanzioni” che, per la violazione delle regole e dei disposti del “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”, costituiscono lo strumento per la prevenzione dei reati;
- è ispirato alla gradualità delle sanzioni che saranno più gravi quanto più si procede dall’errore via via verso l’intenzionalità nel non rispettare le misure previste;
- è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori (dirigenti, quadri, impiegati, esecutivi e consulenti esterni).

Le opportune azioni disciplinari saranno poste in essere dall’azienda e saranno a carico dei soggetti collaboratori interessati (dirigenti, quadri, impiegati, esecutivi e consulenti esterni) perché le violazioni dei principi stabiliti incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato con ETA – BETA S.r.l.

L’applicazione delle sanzioni previste dal “Sistema Disciplinare” è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall’Autorità Giudiziaria competente. Pertanto, il giudizio promosso dall’azienda, potrebbe non coincidere con quello espresso in sede

Modello di organizzazione, gestione e controllo

penale/giudiziale. ETA –BETA S.r.l. non è tenuta quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

La scelta di operare tempestivamente ed immediatamente nell'erogazione della sanzione è ritenuto doveroso per l'azienda rispetto ad un atteggiamento di ritardato e di attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione dei principi indicati dal "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo", (come per es. una violazione rilevata da parte dell' "Organismo di Vigilanza"), viene avviata a cura della funzione Risorse Umane la procedura di accertamento delle mancanze/ violazioni emerse.

I tipi di sanzioni disciplinari previste, per i dipendenti /soci lavoratori, sono quelle già stabilite dal CCNL e sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25 del contratto;

Le sanzioni saranno applicate rispettando tutti gli adempimenti previsti dal CCNL.

La funzione Risorse Umane ha in carico:

- la gestione di tutto l'iter formale e di comunicazione relativo all'irrogazione di sanzioni;
- l'obbligo di riferire all'"Organismo di Vigilanza" riguardo l'applicazione delle sanzioni disciplinari emesse.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione prevista saranno applicate, nei singoli casi, tenendo conto dei seguenti elementi:

- ❑ intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- ❑ grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- ❑ condotta complessiva del Dipendente/Socio lavoratore (es.: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- ❑ il ruolo ed i compiti assegnati;
- ❑ il livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- ❑ eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso al comportamento manchevole;
- ❑ tempestività, immediatezza e, per quanto applicabile, equità.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Misure nei confronti dei dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni e regole del presente Sistema da parte di Dirigenti di ETA – BETA S.r.l., tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei Dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure, politiche, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”, l’azienda adotterà (nei confronti del soggetto interessato) quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal CCNL applicabile; nonché, le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui la violazione del sistema dovesse portare al venir meno del rapporto fiduciario con l’azienda, la sanzione è individuata nel “licenziamento per mancanze”.

Misure nei confronti dei quadri e degli impiegati

Nei confronti dei “quadri” e “impiegati” dipendenti che abbiamo posto in essere comportamenti in violazione delle regole e principi dedotti dal presente “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste dal C.C.N.L applicabile.

Misure nei confronti degli esecutivi

Nei confronti dei lavoratori “esecutivi” dipendenti/ soci lavoratori (analogamente ai “quadri” e “impiegati”) che abbiamo posto in essere comportamenti in violazione delle regole e principi dedotti dal presente “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste dal C.C.N.L. applicabile

Misure nei confronti di Collaboratori Esterni

Nell’ambito di rapporti di partnership e/o di collaborazione esistenti con: consulenti, subcontractors, o comunque terze parti; è preciso dovere di ETA – BETA S.r.l. prevedere opportune misure che prevedano efficaci meccanismi deterrenti, nonché, nei casi più gravi, anche risolutivi.

Infatti, nei confronti di tutte le “terze parti” (in generale), che abbiano posto in essere azioni, comportamenti (anche omissivi), violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e principi del presente “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”, potrà essere avviata la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché la richiesta di risarcimento nel caso derivino danni all’Azienda.

11.ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione), affinché sia possibile usufruire dell’esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati (commessi dai soggetti “apicali” (di cui all’art. 6), o da soggetti sottoposti all’altrui direzione (di cui

Modello di organizzazione, gestione e controllo

all'art. 7), adotta un "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo", idoneo a prevenire il compimento di "reati rilevanti".

L' Organo Dirigente, dopo una valutazione delle dimensioni aziendali e volendo assicurare controlli effettivi cui è demandato dalla legge, affida ad un proprio "organismo ad hoc" il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo" ed anche di assicurarne l'aggiornamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento.

L' "organismo ad hoc", di seguito indicato come "OdV" ("Organismo di Vigilanza"), è composto da soggetti interni (es. amministratori non esecutivi) e soggetti esterni (es. consulenti esterni) ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che assicurano la non sovrapposibilità tra "soggetto autonomo ed indipendente" e l'esercizio "di autonomi poteri d'iniziativa e controllo".

In ETA - BETA S.r.l., l'"OdV"

- è stato inserito come "staff" nell'organigramma per una più efficace capacità di "riporto" al massimo vertice operativo aziendale;
- è costituito da 3 membri effettivi, che devono avere le qualità richieste per effettuare i compiti assegnati assicurando professionalità e competenza.

La scelta di affidare l'incarico ad un Organismo di Vigilanza così composto garantisce i requisiti di autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

In particolare l'Organo Dirigente assicura all' "Organismo di Vigilanza ":

- autonomia ed indipendenza: all' "OdV" deve essere assicurata "autonomia di iniziativa" quando decide i controlli durante i quali non può essere oggetto di interferenze e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'azienda (e in particolare dell'organo dirigente). L'autonomia di iniziativa è avvalorata dal fatto che all' "OdV" non sono attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. L' "OdV" può fornire pareri consultivi sulla costruzione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza o falle in riferimento ai reati che si intende evitare; i pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi;

l' "OdV":

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
 - può promuovere attività che non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo;
- professionalità: per professionalità deve intendersi il bagaglio di strumenti e tecniche che l' "OdV" deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Le tecniche che l' "OdV" dovrà utilizzare sono:

Campionamento statistico
Tecniche di analisi e valutazione dei rischi
Misure per il contenimento dei rischi (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.)
Flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza
Tecniche di intervista e di elaborazione di questionari
Elementi di psicologia
Metodologie per l'individuazione di frodi

- continuità d'azione: l' "OdV" assicura continuità di azione quando le attività per le quali è stato preposto sono eseguite con continuità/regolarmente; queste attività pianificate riguardano quindi:
- la calendarizzazione dell'attività,
 - la verbalizzazione delle riunioni
 - la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all' Organismo.

La programmazione e le modalità di esecuzione di queste attività è uno dei compiti dell'"OdV" come specificato nei prossimi paragrafi attraverso un disciplinare di funzionamento interno.

L' "OdV", in conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001 può affidare all'esterno compiti di natura tecnica (soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico). All' "OdV" resta la responsabilità complessiva per la "vigilanza" sul modello quindi restano i doveri di verifica della idoneità e sufficienza del modello organizzativo a prevenire i reati.

L'Organo Dirigente, pur con la costituzione dell'"OdV", mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge oggi

Modello di organizzazione, gestione e controllo

quella relativa all'adozione ed all'efficacia del modello organizzativo, nonché all'istituzione dell'"Organismo di Vigilanza" stesso (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

L'Organo Dirigente, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall' "OdV", della quale l'"OdV", potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

11.1 Modalità di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L' Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Delegato) nomina con delibera l'"OdV".

Nella dichiarazione formale di incarico devono essere obbligatoriamente indicati:

- i soggetti chiamati ad assumere il ruolo di "OdV" e le relative responsabilità;
- la durata in carica, se è previsto un termine, e in ogni caso le modalità di revoca.

La revoca, così come la nomina, deve essere deliberata dall'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione);

- i principali compiti cui l'"OdV" è chiamato nell'ambito dell'espletamento delle attività di controllo sull'efficienza ed efficacia del "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo". (L'indicazione dei compiti ha carattere generale, essendo rimessa "OdV" stesso la formulazione di un regolamento interno delle proprie attività – calendarizzazione dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, disciplina dei flussi informativi, etc.);
- i poteri di cui l'"OdV" deve necessariamente essere dotato per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo";
- le tempistiche e gli organi destinatari dell'attività di reporting dell'"OdV".

11.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

ETA – BETA S.r.l. ha conferito all' "OdV" tutti i poteri necessari per vigilare puntualmente ed efficientemente sul funzionamento e sull'osservanza del "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo" adottato.

L' "OdV", al momento della formale adozione del sistema deve disciplinare (formulare un "regolamento interno") gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento ed ai requisiti soggettivi dei suoi componenti (es. modalità di nomina e revoca, durata in

Modello di organizzazione, gestione e controllo

carica, determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.);

La disciplina o il regolamento interno non deve essere redatto ed approvato da organi societari diversi dall'“OdV” giacché questo potrebbe far ritenere violata l'indipendenza dello stesso.

I compiti per i quali l'“OdV” è stato nominato sono:

- a) la verifica dell'efficienza ed efficacia del “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo” adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) la verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo” ed il rilevamento degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- c) formulare le proposte all'Organo Dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo” adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
- d) segnalare, all'Organo Dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo” che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a ETA - BETA S.r.l. Le proposte devono essere documentate e mantenute in archivio.
- f) predisporre e trasmettere una relazione informativa, su base almeno semestrale, all'Organo Dirigente in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;

11.3 Requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Oltre alle competenze professionali descritte precedentemente, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell’Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno).

In questi casi l’esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall’ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni.

11.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

All’ “Organismo di Vigilanza” è stata attribuita l’autorità di poter accedere ad un sistema di “reporting” efficiente e in grado di garantire un’informazione costante rispetto agli eventi che possono innescare la responsabilità della ETA – BETA S.r.l. In questo modo viene garantita e agevolata l’attività di vigilanza sull’efficacia del “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo” ed anche agevolato l’accertamento delle cause che potrebbero rendere possibile, o che hanno già reso possibile, il verificarsi di un reato.

Compito dell’ “Organismo di Vigilanza” è quello di “raccogliere”, “conservare” e elaborare” le informazioni acquisite in quanto evidenza del grado col quale viene rispettato il “Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo”: Successivamente rimane all’ “Organismo di Vigilanza” il compito di aggiornare la lista delle informazioni che esso deve trasmettere ai vertici aziendali.

Si possono quindi distinguere due principali flussi informativi:



Flusso A: dalla struttura operativa a vari livelli all’Organismo di Vigilanza.

Flusso B: dall’Organismo di Vigilanza al Vertice aziendale.

Dalla struttura operativa a vari livelli all’Organismo di Vigilanza.

Ciascuna funzione aziendale, le cui attività sono considerate a rischio di reato, deve dare all’Organismo di Vigilanza tutte le informazioni/documenti da esso richiesti

Modello di organizzazione, gestione e controllo

nell'esercizio delle proprie funzioni, in primo luogo con riferimento alla commissione dei reati o a comportamenti in contrasto con le regole di comportamento adottate dall'azienda.

Costituiscono informazioni:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere dalle funzioni stesse per dare attuazione al "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo" (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (es. un fatto non rilevante se singolarmente considerato ma che potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dall'area di accadimento ad altra area coinvolta).
- copia/ libero accesso della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A titolo di esempio possono costituire un riferimento le tipologie di informazioni che riguardano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

Le informazioni, fornite all'"Organismo di Vigilanza", sono da esso utilizzate per la pianificazione di controlli migliori come efficacia e più efficienti ovvero rivolti a ridurre il numero di interventi rispetto ad una metodologia che preveda un intervento a seguito di ogni segnalazione trasmessa dalle funzioni aziendali.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Si sottolinea che l'obbligo di informare il Datore di Lavoro di eventuali comportamenti contrari al "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo" rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105. Tali norme infatti stabiliscono, rispettivamente:

"1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale".

"2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (art. 2104) e "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio." (art. 2105)".

Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro, non può dar luogo, da parte del datore di lavoro, dell'applicazione di sanzioni disciplinari. L'obiettivo comunque è quello di incentivare il riporto di fatti e/o comportamenti reali e non di "rumors".

Dall' Organismo di Vigilanza al Vertice aziendale.

Il flusso è costituito da una reportistica periodica e può riferirsi:

- all'attività svolta;
- alle eventuali criticità del "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo"
- a novità normative cui occorre uniformarsi;
- ad un suggerimento di eventuali modifiche da apportare al sistema;

In caso di necessità può essere attivato un flusso di informazioni straordinario ed immediato verso il Vertice aziendale quando il non farlo potrebbe mettere l'azienda in serio pericolo di assunzione di responsabilità.

Whistleblowing

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo è istituita la casella di posta elettronica odvetabeta@gmail.com dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni.

Oggetto di segnalazione potranno essere fatti o comportamenti, su elementi di fatto precisi e concordanti, che si ritengono non conformi alle regole aziendali in materia o che evidenzino in ogni caso una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati presupposto.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ciascuna segnalazione viene condivisa all'interno dell'Organismo di Vigilanza ed il medesimo potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni a seguito di segnalazione delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

I canali di comunicazione verso l'OdV sotto specificati integrano quanto richiesto dall'art. 6 D.Lgs. 231/2001 in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello (c.d. Whistleblowing).

Le segnalazioni o comunicazioni all'OdV, in conformità alla previsione normativa, possono essere inviate/inserite, alternativamente:

- all'indirizzo di posta elettronica odvetabeta@gmail.com reso noto a tutti i destinatari in modo adeguato e nella disponibilità dell'OdV;
- in una o più cassette fisiche per le segnalazioni collocate presso la sede aziendale.

L'OdV, sulla base di quanto anche previsto dal Modello 231, garantisce la riservatezza in merito alle stesse e all'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge in merito alle comunicazioni all'Autorità.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a verificare che i canali di comunicazione garantiscano la massima riservatezza dei segnalanti.

E' vietata l'adozione di comportamenti o atteggiamenti di ritorsione, di discriminazione diretta o indiretta nei confronti dei soggetti segnalanti, da parte di chiunque.

La violazione delle misure di tutela del segnalante nonché della riservatezza dell'identità dello stesso sarà oggetto di sanzioni.

E' vietato effettuare dolosamente o con colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Responsabile Amministrativa per l'avvio delle conseguenti azioni;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al paragrafo 10.

11.5 Funzioni di coordinamento con i responsabili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 delle altre società del Gruppo

Quando ETA - BETA S.r.l. è capogruppo di altre società, soluzione adottata per centralizzare presso di essa alcune funzioni (acquisti, gestione amministrativo contabile, finanza, ecc.) allo scopo di conseguire sinergie nonché di disporre di leve gestionali dirette per orientare il gruppo verso le proprie politiche o strategie, viene assicurato un controllo di ETA - BETA S.r.l. presso le società controllate se queste non hanno designato un organismo di controllo specifico interno.

L'obiettivo è quello di conservare la validità del "Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo" di ETA - BETA S.r.l. alle esigenze che sono delineate dal D. Lgs n. 231/2001.

ETA - BETA S.r.l. assicura comunque che:

- a) in ogni società controllata deve essere istituito l'Organismo di vigilanza ex art. 6, co. 1, lett.b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall'art. 6, co. 4, D. Lgs. n. 231/2001;
- b) l'Organismo della controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
- c) i dipendenti dell'Organismo della Capogruppo, nella effettuazione di controlli presso le società del gruppo, assumono nella sostanza la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata stessa, riportando all'Organismo di vigilanza di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno.



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Allegati:

- 1) Mappatura delle aree e attività a rischio reato ed Elenco dei Reati
- 2) Statuto dell'Organismo di Vigilanza.