MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE
E CODICE ETICO

SOCIETA' D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L.

Capitolo:

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231. 4

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni 4

1.2 . Il sistema sanzionatorio 5

1.3 Misure cautelari 8

1.4 Inosservanza delle sanzioni o misure interdittive 9

1.5 Delitti tentati 9

1.6 Responsabilità e vicende modificative 9

1.7 Le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente. 10

1.8 Reati commessi all'estero 11

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità 11

1.10 Azioni esimenti della responsabilità amministrativa 12

2 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. . 14

2.1 La Società D'Alessandro Costruzioni s.r.l. 14

2.2 Motivazioni di D'Alessandro Costruzioni s.r.l. nell'adozione del Modello di organizzazione e gestione 14

2.3 Finalità del Modello 14

2.4 Struttura del documento 16

2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello 16

3 . ORGANISMO DI VIGILANZA 18

3.1 Premessa 18

3.2 Nomina e composizione dell'organo di vigilanza 19

3.3 Requisiti soggettivi e cause di ineleggibilità 20

3.4 Rinuncia, decadenza, revoca e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza 21

3.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza. 22

3.6 Flussi informativi nei confronti dell'OdV 24

3.7 Riservatezza 26

4 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE. 27

4.1 Premessa 27

4.2 Comunicazione 27

4.3 Formazione 28

5 SISTEMA DISCIPLINARE 29

5.1 Principi generali 29

5.2 Violazioni del Modello 29

5.3 Misure nei confronti dei Dipendenti 30

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci 32

5.5 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi 33

5.6 Misure nei confronti dei dirigenti 33

6 VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE REATI E RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETA' DIPENDENTE DAGLI STESSI 35

6.1 Premessa 35

6.2 Fasi operative ed approccio metodologico 35

7 Codice Etico 37

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, n. 231.

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Con il Decreto Legislativo, 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), intitolato *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, è stata prevista, per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva da tempo aderito), la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, anche se nella sostanza si è introdotta una sorta di responsabilità penale oggettiva dell'ente stesso.

Sono soggetti alla disciplina introdotta del D.Lgs. 231/2001 gli enti forniti di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'ente risponde per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*;*
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tuttavia la responsabilità delle persone giuridiche viene esclusa se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, in danno della società.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge, pertanto, soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata *nell'interesse* o a *vantaggio* dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione *nell'interesse* dell'ente.

La responsabilità dell'ente è, inoltre, autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Infatti, con il D.Lgs 231/01 si è inteso realizzare un ampliamento della

responsabilità, coinvolgendo nella repressione di taluni illeciti penali anche il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del Decreto, difatti, il principio della *"personalità"* della responsabilità penale, lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia, pertanto, la responsabilità dell'Ente sussiste nelle altre ipotesi di estinzione del reato previste dal codice penale, quali morte del reo ex art. 150 c.p., oblazione semplice ex art. 162 c.p. o oblazione condizionata ex art. 162 bis c.p., 168 bis c.p. sospensione del procedimento con messa alla prova dell'imputato.

Il Decreto ha inteso, in tal modo, costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

La responsabilità amministrativa della società è, infatti, esclusa se è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione di fattispecie criminose.

1.2 . Il sistema sanzionatorio

Il Decreto in parola, al capo I, sezione II, dall' art. 9 all'art. 23, ha, inoltre, previsto un autonomo e gravoso sistema sanzionatorio comminabile agli enti:

- *sanzioni pecuniarie*;
- *sanzioni interdittive*;
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le

prestazioni di un pubblico servizio;

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- *confisca*;
- *pubblicazione della sentenza* (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni *pecuniarie* si applicano ogni qual volta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto.

La stessa viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Spetta al giudice stabilire il numero delle quote da applicare (tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti), nonché il valore economico da attribuire a ciascuna di esse, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, nel limite stabilito dalla legge che va da un minimo di € 258,22 ad un massimo di €1.549,37.

Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Inoltre, sono stabilite specifiche ipotesi in cui è possibile attenuare il valore della sanzione ovvero in cui si deve aggravare la stessa.

Le sanzioni *interdittive* si applicano, invece, ai soli reati per i quali siano espressamente previste, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando abbiano avuto la possibilità di agire illecitamente a causa di carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni di cui sopra non si applicano nei casi di reati di lieve entità di cui all'art. 12, comma 1, D.Lgs 231/01.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività che ha dato origine all'illecito contestato e spetta al giudice determinarne il tipo e la durata in base ai medesimi criteri stabiliti per la determinazione delle sanzioni pecuniarie, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire analoghi illeciti.

Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione può anche essere

circoscritto a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e va applicata solo quando ogni altra misura interdittiva risulta inidonea.

Se necessario le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Qualora il giudice ritenga sussistenti i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva, che comporti l'interruzione dell'attività dell'ente, può nominare un commissario al fine di consentire la prosecuzione delle attività per un periodo pari alla durata della pena, sempre che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività potrebbe provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, anche in considerazione delle condizioni economiche del territorio ove insiste.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice delimita altresì i compiti ed i poteri del commissario.

Il commissario, dal canto suo, è chiamato, nelle esercizio dei poteri e delle funzioni attribuitegli, a curare anche l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo atti a prevenire reati della stessa specie.

Ad ogni modo, il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività nel periodo di commissariamento viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono, in caso di recidiva, essere applicate addirittura in via definitiva.

In particolare, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni all'interdizione temporanea.

Il divieto di contrattare con la P.A. ovvero di pubblicizzare beni o servizi può, invece, essere applicato in via definitiva quando l'ente è già stato condannato alla medesima sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'interdizione definitiva è, infine, sempre disposta quando l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire e/o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, e non opera la causa di esclusione della sanzione di cui all'art. 17 D.Lgs 231/01.

Invero, il predetto art. 17 stabilisce che, ferma l'applicazione delle sanzioni

pecuniarie, non si applicano quelle interdittive se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha congiuntamente:

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le sue conseguenze dannose e/o pericolose ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando si applica una misura interdittiva.

In fine, con la sentenza di condanna, è sempre disposta *la confisca* del prezzo o del profitto del reato (anche per equivalente), salvo la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono, comunque, fatti salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede.

1.3 **Misure cautelari**

Le misure *interdittive* - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possono essere applicate, in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, già nella fase delle indagini preliminari.

Tuttavia, il giudice, in luogo della misura cautelare interdittiva richiesta dal P.M., può nominare un commissario giudiziale per un periodo corrispondente alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

In via cautelare, inoltre, può essere disposto il sequestro preventivo, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato.

Il Pubblico Ministero, in fine, in ogni stato e grado del processo di merito, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, può chiedere il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute.

1.4 Inosservanza delle sanzioni o misure interdittive

E' stata, inoltre, prevista una nuova ipotesi di reato a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure.

Per il trasgressore è prevista la pena della reclusione da sei mesi a tre anni, mentre per l'ente, che dalla violazione abbia tratto un proprio interesse o vantaggio, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto. Se, invece, il profitto è stato di rilevante entità si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

1.5 Delitti tentati

Il D.Lgs 231/2001 prevede e regola i casi in cui il delitto si realizzi solo nelle forme del tentativo. L'art. 26 del Decreto stabilisce, infatti, che "le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto 231/2001". L'Ente, tuttavia, non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.6 Responsabilità e vicende modificative

Il Decreto disciplina, altresì, il regime della responsabilità dell'Ente anche nelle ipotesi un cui modifichi la propria struttura in seguito alla commissione di un reato.

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è, comunque, responsabile dei reati commessi dall'Ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate.

In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si

a

pplicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

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

1.7 **Le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.**

L'Ente non risponde penalmente per tutte le ipotesi di reato contemplate nel nostro ordinamento giuridico ma solo per quelle espressamente indicate dal legislatore, dalle quali consegue la responsabilità amministrativa degli Enti.

Il D.Lgv 231/01, così come più volte novellato, prevede, infatti, che l'ente sia chiamato a rispondere solo per le seguenti ipotesi di reato:

Art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.

Art. 24 bis:Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

Art. 24 ter: Delitti di criminalità organizzata.

Art. 25:Concussione, induzione indebita a dare o promettere e corruzione

Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Art. 25 bis.1Delitti contro l'industria e il commercio.

Art. 25-ter Reati societari .

Art. 25-quater, Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Art. 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale.

Art. 25-sexies Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Art. 25-septies Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi

con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Art. 25 novies Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

Art. 25 decies Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Art. 25 undecies Reati Ambientali

Art. 25 duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

In fine, l'art.10 della legge 146/2006 ha esteso la responsabilità degli enti ai reati transnazionali, sebbene non siano stati inseriti direttamente nel d.lgs. 231/2001.

1.8 Reati commessi all'estero

L'art. 4 del D.Lgv 231/01 stabilisce, inoltre, che l'ente è chiamato a rispondere in Italia anche per i reati (contemplati dallo stesso decreto) commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente risponde solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (ovvero nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).
- l'ente risponde soltanto di quei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, l'art. 38 del D.Lgv 231/01 prevede (salvo talune specifiche ipotesi) la riunione del procedimento per illecito amministrativo a carico dell'Ente con quello penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato da cui l'illecito dipende.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

1.10 **Azioni esimenti della responsabilità amministrativa**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il Modello);
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un *Organismo di Vigilanza* dell'Ente (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i reati commessi dai dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero di responsabilità dell'ente nel caso in cui abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di illecito considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e modifiche - quando necessario - in relazione alle violazioni verificatesi ed ai mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse*, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

Con particolare riferimento ai rischi derivanti dalla commissione di illeciti in tema di sicurezza e salute sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 **("Testo Unico Sicurezza") -** come novellato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 - ha inoltre previsto una presunzione di conformità ai requisiti attesi, in sede di prima applicazione, per i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 1800

E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

2 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L.

2.1 La Società D'Alessandro Costruzioni s.r.l.

La Società D'Alessandro Costruzioni s.r.l è una società a responsabilità limitata, a partecipazione, con sede legale San Giorgio a Cremano (Na) alla via Tufarelli III Trav. a sin. N. 8.

La D'Alessandro Costruzioni opera in campo edilizio ed svolge l'attività di assunzione di appalti da parte di pubbliche amministrazioni, società e privati per la costruzione di opere edilizie di interesse pubblico e privato, opifici industriali, strade, ponti gallerie, acquedotti, fognature ed opere pubbliche in generale.

2.2 Motivazioni di D'Alessandro Costruzioni s.r.l. nell'adozione del Modello di organizzazione e gestione

La Società, con l'intento operare in condizioni di massima correttezza, trasparenza e legalità, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, tenuto conto delle linee guida della maggiori Associazioni di categoria.

Tale iniziativa è stata adottata dall'Organo Amministrativo con la consapevolezza che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico, che si allega al presente Modello formandone parte integrante, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

2.3 Finalità del Modello

Il Modello predisposto da D'Alessandro Costruzioni s.r.l., tenuto conto delle linee guida formulate delle maggiori organizzazioni di categoria, si fonda su un sistema in grado di:

- Individuare le aree e i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, ovvero quelle attività nel cui ambito si ritiene possibile, in via astratta ed ipotetica, la commissione di reati;
- Definire un sistema organizzativo interno diretto a disciplinare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
  - ✓ il Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali a cui si ispira la società;
  - ✓ un sistema di deleghe funzionali e di procure speciali tese ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- individuare una struttura organizzativa ed operativa coerente, che possa indurre alla correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta separazione delle funzioni, assicurando che gli assetti organizzativi predisposti siano realmente attuati;
- definire i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza il compito di controllare il funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di *Corporate governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolar riguardo alla riduzione del rischio di eventuali comportamenti illeciti;

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o, comunque, nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, comporterà l'applicazione di specifiche sanzioni, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;

- evidenziare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e da chiunque posti in essere, in quanto tali condotte sono contrare ai principi etici cui D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. intende attenersi.

2.4 **Struttura del documento**

Il Modello è costituito innanzitutto dalla presente "Parte generale" nella quale, dopo un breve excursus sui principi del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello stesso, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale e diffusione del predetto Modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.
Oltre alla Parte generale, si sviluppa una Parte speciale con funzione di integrazione della prima e con precipua funzione di dare al Modello i contenuti voluti dalla norma.
Attraverso tale struttura si intende favorire l'aggiornamento e la integrazione continua del documento.

2.5 **Modifiche ed integrazioni del Modello**

Il Modello, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a, D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231, in quanto "atto di emanazione dell'organo dirigente" è adottato, modificato ed integrato dall' Organo Amministrativo della Società

In particolare è demandato all'Amministratore Unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, di integrare il Modello con ulteriori implementazioni del documento di Valutazione del rischio di commissione di reati di cui alla Parte speciale nell'ipotesi di altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possono essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del decreto.

Ciò al fine di svolgere, in maniera continua, la funzione di prevenzione che la legge intende demandare agli "enti".

3 . ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Premessa

L'art. 6 del decreto legislativo 231/2001, sancisce che l'ente è esonerato dalla responsabilità amministrativa, conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati di cui all'art. 5, qualora dimostri di aver adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di illeciti, nonché affidato ad un organismo dell'ente (c.d. Organismo di Vigilanza – "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne il relativo aggiornamento.

In armonia con la suddetta disposizione normativa, D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. si è dotata di un proprio Organismo di Vigilanza che, munito di adeguati poteri di iniziativa e controllo, vigila sull'efficienza e sull'efficacia del Modello 231/01, fornendo, altresì, indicazioni in merito ad eventuali modifiche ed integrazioni da apportare allo stesso.

Per garantire l'effettività delle funzioni attribuite all'OdV, D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L.. garantirà allo stesso le seguenti peculiarità:

- AUTONOMIA ED INDIPENDENZA.

L'Organismo di Vigilanza di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. godrà di autonomia rispetto ad ogni componente dell'ente, ivi compreso l'organo amministrativo.
Inoltre, al fine di consentirgli il concreto esercizio dei suoi poteri ispettivi e di controllo, non vi saranno condizionamenti ed ingerenze da parte di qual si voglia organismo societario.
All'OdV sarà, altresì, garantita una posizione gerarchica apicale e non gli saranno attribuiti poteri gestionali, che ne minerebbero l'obiettività del giudizio.
Le decisioni adottate da detto organo di controllo dovranno considerarsi insindacabili da parte degli altri organi dell'ente.

- PROFESSIONALITA'.

Tale connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui l'Organismo sarà dotato, per svolgere le proprie funzioni.
Pertanto, i componenti dovranno, tra l'altro, possedere specifiche competenze quanto all'attività ispettiva e di controllo, nonché in materie giuridiche.
Dovrà, comunque, essere garantita la presenza di figure tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'OdV sarà chiamato a svolgere.

- CONTINUITA' D'AZIONE

D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L., consapevole che un'efficace attuazione del modello, attraverso un effettivo controllo, richiede la continuità dell'azione svolta dall'organismo di vigilanza, stabilisce che lo stesso:

- lavorerà sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri di indagine;
- sarà una struttura esterna ma comunque stabile, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curerà l'attuazione del Modello Organizzativo e ne assicurerà il costante aggiornamento;
- non svolgerà mansioni operative che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari, condizionandone l'obiettività e la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

3.2 **Nomina e composizione dell'organo di vigilanza**

L'Organo di Vigilanza e Controllo sarà nominato dall'Organismo Amministrativo di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L., che all'atto della nomina, con apposita determinazione, individuerà anche il numero dei componenti dell'OdV, di regola sempre dispari.

L'OdV durerà in carica per dodici mesi; il mandato sarà automaticamente rinnovato per altri dodici mesi, salvo diversa comunicazione scritta da parte dello stesso Organismo Amministrativo, da comunicare all'OdV almeno trenta giorni prima della scadenza del

mandato. In caso di mancato rinnovo alla scadenza, l'Organismo rimarrà, in ogni caso, in carica fino alla nomina del suo successore, salvo specifica rinuncia dei componenti dell'OdV.

Ai soggetti nominati membri dell'OdV spetterà un'equa remunerazione che sarà stabilita dall'Organismo Amministrativo, all'atto della loro nomina o con provvedimento successivo.

Spetterà, altresì, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza il rimborso delle spese sostenute per le ragioni d'ufficio, che saranno riconosciute previa esibizione di idonea documentazione fiscale, da esibire con cadenza trimestrale.

In caso di mancato rinnovo dell'incarico alla scadenza, per l'ulteriore periodo in cui eserciterà le proprie funzioni e fino alla nomina del nuovo organismo, i componenti uscenti dell'OdV avranno diritto ad un equo compenso proporzionato all'ulteriore periodo in cui avranno esercitato le proprie funzioni, nonché al rimborso delle spese vive documentate relative a tale ulteriori attività.

3.3 **Requisiti soggettivi e cause di ineleggibilità**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L., dovranno possedere requisiti di onorabilità e professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e alla funzione svolta.

Dovranno, inoltre, essere esenti da cause di incompatibilità e da conflitti di interesse che possano comprometterne l'indipendenza, la libertà di azione e l'autonomia di giudizio.

I membri dell'OdV dovranno, altresì, osservare il Codice etico adottato dalla Società.

Non potranno essere eletti membri dell'OdV coloro i quali:

a) si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile;

b) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;

c) sono stati condannati con sentenza definitiva, anche se di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), seppur con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione e/o estinzione del reato:

1) per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

2) per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);

3) per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

4) per reati commessi con violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;

5) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

d) abbiano rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L..;

e) siano titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni in D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L., tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;

f) siano titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza del giudizio;

g) siano in situazioni in cui gli interessi di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. contrastino con gli interessi personali e/o familiari.

I componenti dell'Organismo, al momento del loro insediamento, dovranno, sotto la propria responsabilità, autocertificare, l'assenza di condizioni ostative di cui sopra.

3.4 **Rinuncia, decadenza, revoca e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

La cessazione dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza di

D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. potrà essere determinata da rinuncia, decadenza o revoca.

La rinuncia può essere esercitata in qualsiasi momento e dovrà essere comunicata all'Amministratore Unico per iscritto. L'Organo Amministrativo assumerà le opportune deliberazioni in merito.

Il venir meno di anche uno solo dei requisiti soggettivi di cui sopra, determinerà la decadenza dall'incarico.

L'Amministratore Unico della Società, potrà revocare il mandato conferito all'OdV, soltanto per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- ungrave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, anche se ex art. 444 c.p.p., passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dei componenti dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- il verificarsi di una causa di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Ciascun membro dell'OdV che, successivamente alla nomina, venisse a trovarsi in una condizione di ineleggibilità, dovrà darne tempestiva comunicazione scritta all'Amministratore Unico, per le determinazioni del caso.

In caso di rinuncia irrevocabile, decadenza o revoca dell'Organismo, o di un suo componente, l'Amministratore Unico provvederà alla sua tempestiva sostituzione e, comunque, non oltre i 15 giorni successivi alla comunicazione della rinuncia irrevocabile.

3.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di vigilanza di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L., sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 D.Lgs 231/01, saranno attribuiti i seguenti compiti e funzioni:

1. **vigilare sull'effettività del modello**, ovvero verificare che i modelli comportamentali e le procedure aziendali adottate, corrispondano a quelli contenuti nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione e gestione adottati dalla società;
2. **verificare l'efficacia del modello,** ossia la sua concreta capacità di prevenire la

commissione di reati, che potrebbero comportare la responsabilità amministrativa di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L., ai sensi del D.L.gs 231/01;

3. **curare l'aggiornamento del modello,** proponendo all'Organo Amministrativo di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. eventuali modifiche ed integrazioni dello stesso, che dovessero rendersi necessarie a seguito di mutamenti normativi, modifiche dell'organizzazione o dell'attività aziendale, significative violazioni delle prescrizioni;

4. **segnalare all'Amministratore Unico di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L.,** eventuali violazioni del Codice Etico e/o del Modello di gestione riscontrate;

5. predisporre una relazione informativa, su base semestrale, relativa alle attività di verifica e controllo effettuate con i relativi esiti, da inoltrare all'Amministratore Unico

6. 6. **vigilare sull'effettiva informazione e formazione del personale** in riferimento al Codice Etico ed al Modello adottato dalla Società D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L.

Per consentire l'effettivo esercizio delle funzioni, nonché il concreto espletamento dei compiti, D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. riconosce e garantisce all'Organismo di Vigilanza i più ampi poteri, ed in particolare:

- l'attività dell'OdV sarà insindacabile da parte di ogni altro organismo aziendale;
- l'Organismo di Vigilanza riporterà direttamente all'Organo Amministrativo della Società;
- sarà garantito all'Organismo di Vigilanza il libero accesso alle varie funzioni della Società, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, al fine di ottenere dati e/o informazioni rilevanti ai fini di cui al D.Lgs 231/01;
- all'OdV sarà garantita la facoltà di avvalersi, per l'esercizio delle proprie funzioni, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali, nonché di eventuali consulenti esterni all'Ente;
- sarà riconosciuta, inoltre, all'OdV piena autonomia economico/gestionale nell'esercizio delle proprie attività; a tal fine l'Organo Amministrativo provvederà, in sede di formazione del budget aziendale, a dotare l'Organismo di un fondo annuale, con obbligo di apposito rendiconto. Se dovesse essere necessario effettuare spese oltre il limite di budget stabilito, l'Organismo di Vigilanza ne darà tempestiva comunicazione scritta, motivando la richiesta, all'Amministratore Unico per le determinazioni del caso.

3.6 **Flussi informativi nei confronti dell'OdV.**

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del decreto legislativo 231/2001 prevede specifici "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

Pertanto, i Destinatari del Modello, al fine di consentire all'OdV di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. di esercitare le sue funzioni di vigilanza e controllo, saranno tenuti a fornirgli tutte le informazioni richieste secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta dallo stesso definiti.

I responsabili delle funzioni aziendali che sono ritenute a rischio per la commissione di reati, dovranno di loro iniziativa informare l'OdV:

- Delle risultanze dell'attività di controllo da loro periodicamente svolta per dare attuazione al modello;

- Delle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle rispettive attività.

I Destinatari, inoltre, trasmetteranno, senza indugio, all'Organismo di Vigilanza di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. le seguenti informazioni:

- Tutte le notizie relative all'erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, con il successivo esito;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei cui riguardi si proceda penalmente per fatti integranti le fattispecie di reato di cui al D.Lgs 231/01;
- Ogni provvedimento o notizia, proveniente da qualunque autorità giudiziaria o di polizia, da cui si evinca la pendenza di indagini, anche se contro ignoti, relative ai reati previsti dal D.Lgs 231/01 e comunque connessi all'attività professionale svolta;
- L'esito di eventuali inchieste interne dalle quali siano emerse responsabilità per reati di cui al Decreto in parola.
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei

provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- prospetti riepilogativi degli eventuali appalti e delle concessioni in essere con la Pubblica Amministrazione, anche se a trattativa privata;
- notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- l'articolazione dei Poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- eventuali comunicazioni interne relative alle modifiche dell'organizzazione aziendale;
- l'apertura di nuove sedi, branch o rappresentanze in Italia e all'estero;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali erogazioni concesse, a qualunque titolo, a favore di Enti pubblici o soggetti che svolgano pubbliche funzioni;
- eventuali transazioni effettuate off-shore;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società.

Infine, qualora i Destinatari del Modello vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organo di Vigilanza, lo informeranno prontamente.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e si attiverà per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico adottato da D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L., dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni), l'Organismo di Vigilanza sarà dotato di apposito indirizzo di posta elettronica utilizzato in via esclusiva, la cui gestione sarà affidata, con apposito mansionario, a soggetto interno alla società.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

posti a carico dei Destinatari potrà determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello.

3.7 **Riservatezza**

L'Organismo di Vigilanza di D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. sarà vincolato al segreto e dovrà serbare la massima riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussisterà nei confronti dell'Organo Amministrativo.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza è fatto esplicito divieto di utilizzare informazioni riservate, assunte nell'esercizio delle proprie funzioni, per fini diversi da quelli propri dell'Organismo.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza della società D'ALESSANDRO COSTRUZIONI S.R.L. dovrà essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al decreto legislativo 196/2003 ("Codice *Privacy*"). L'inosservanza dei suddetti obblighi come predetto, costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'Organismo.

4 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.

4.1 Premessa

E' preciso impegno di D'Alessandro Costruzioni S.r.l. dare ampia divulgazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, al fine di dare efficace attuazione allo stesso.
La Società intende, quindi, assicurare un'ampia diffusione dei contenuti del Codice Etico, del Modello e delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne l'effettiva conoscenza da parte dei Destinatari, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti a ciascuno attribuiti.

4.2 Comunicazione

Saranno, pertanto, comunicati a tutti i dipendenti l'adozione e gli aggiornamenti del Modello e del Codice Etico che saranno loro consegnati, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, anche attraverso e-mail.
Ai neo assunti, invece, tale documentazione sarà consegnata al momento della stipula del contratto di assunzione.
Il Modello ed il Codice etico saranno, inoltre, consultabili presso la sede aziendale ed accessibili attraverso il sito internet della Società D'Alessandro Costruzioni S.r.l., ove saranno pubblicati.
L'adozione e gli aggiornamenti del Modello saranno comunicati e divulgati anche ai soggetti esterni alla Società D'Alessandro Costruzioni S.r.l. (quali collaboratori, fornitori di beni e servizi, etc,) attraverso apposite informative. L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello sarà documentato attraverso la predisposizione di apposite clausole contrattuali.

4.3 **Formazione**

La conoscenza delle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti ed il rispetto delle regole che dalla stessa discendono, dovranno costituire parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente della Società D'Alessandro Costruzioni S.r.l.

Sarà, pertanto, prevista una specifica attività di *formazione del personale,* finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono, nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello e il Codice Etico.

I contenuti formativi riguarderanno, inoltre, le caratteristiche strutturali degli illeciti penali previsti dal Decreto, da cui potrebbe derivare la responsabilità amministrativa della Società.

I moduli formativi saranno articolati tenendo conto dei ruoli, delle funzioni e delle responsabilità rivestite dai singoli dipendenti, nonché del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.

L'attività formativa si articolerà, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula o con diverse modalità.

I contenuti formativi saranno costantemente aggiornati in considerazione dell'evoluzione della normativa e del Modello.

L'attività di formazione sarà adeguatamente documentata, così come la partecipazione ai corsi, che sarà rilevata attraverso idonei strumenti di controllo, quali la raccolta delle firme dei presenti.

L'Organismo di Vigilanza verificherà lo stato della formazione e, se necessario, potrà richiedere controlli specifici sul livello di conoscenza dei contenuti del Decreto, del Codice Etico, del Modello e delle sue implicazioni operative da parte dei destinatari.

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, D'Alessandro Costruzioni S.r.l. riconosce primaria importanza alla problematica della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

In tale ottica, durante l'attività di formazione sarà prestata particolare attenzione all'analisi delle norme esistenti in materia di prevenzione e protezione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, illustrando, altresì, le procedure previste per prevenire tali rischi.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

La redazione di un efficace sistema sanzionatorio da applicare in presenza di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello di organizzazione costituisce una condizione essenziale e necessaria per garantire l'effettività dello stesso.

L'art. 6, c. 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello di organizzazione deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'art. 7, c. 4, lett. b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente rispetto all'avvio alla conclusione di un eventuale procedimento penale. Le regole contenute nel Modello sono state assunte dalla società in piena autonomia e sono vincolanti per tutti i soggetti destinatari.

In conformità a quanto stabilito nel decreto, la violazione delle regole contenute nel presente Modello deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema sanzionatorio della società è strutturato diversamente a seconda dei destinatari, individua con precisione le sanzioni disciplinare da adottare nei confronti dei destinatari con riferimento alle violazioni, infrazioni, elusioni del presente Modello, ed è adeguatamente pubblicato e diffuso fra i soggetti destinatari.

5.2 Violazioni del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

5.3 **Misure nei confronti dei Dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari importa l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravita dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

II sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura emissiva, del comportamento sanzionato;
- la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in

ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni disciplinari sono:

a. il rimprovero verbale o scritto, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
b. l'ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
c. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a dieci giorni), applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto b);
d. la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001;
e. la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto c).

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo — in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare — della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

La Società D'Alessandro Costruzioni S.r.l. intende prestare particolare rilievo all'osservanza del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte di soggetti con posizione apicale, in quanto essi costituiscono il vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori ed il mercato in generale. L'individuazione ed il rafforzamento di un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati in primis da coloro che guidano le scelte della

Società, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nel suo ambito.

Pertanto, in caso di violazione dei principi e delle disposizioni del Codice Etico e del Modello, da parte dell'Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza ne informerà i Soci i quali procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione.

Indipendentemente dall'adozione di misure di tutela nei confronti degli indicati soggetti, la Società D'Alessandro Costruzioni S.r.l. si riserva, comunque, la facoltà di avvalersi degli strumenti previsti a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie).

Nel caso in cui il soggetto apicale sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti saranno applicate anche le sanzioni disciplinari adottabili in base al contratto di lavoro intercorrente con la Società.

5.5 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5.6 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria ed il rispetto dei principi e delle disposizioni previste dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali interne alla Società D'Alessandro Costruzioni S.r.l.., nonché l'obbligo di far rispettare tali principi e prescrizioni, costituiscono elemento essenziale dello stesso rapporto di lavoro dirigenziale.

Trattandosi, comunque, di un rapporto di lavoro subordinato, l'eventuale violazione delle procedure previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle

aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero la tolleranza di tali comportamenti posti in essere da soggetti a loro sottoposti gerarchicamente, comporterà l'applicazione nei loro confronti delle misure sanzionatorie più idonee, secondo quanto previsto per i dirigenti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o in loro deroga secondo le disposizioni di leggi vigenti.

Qualora le sanzioni disciplinari, derivanti da violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure aziendali ad esso riferibili, siano applicate nei confronti di dirigenti muniti di procura con potere di rappresentanza della Società, l'irrogazione della sanzione potrà comportare la revoca della suddetta procura.

6 VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE REATI E RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETA' DIPENDENTE DAGLI STESSI

6.1 Premessa

Al fine di procedere ad un completo e puntuale esame delle fattispecie criminose dalle quali potrebbe, potenzialmente, discendere una responsabilità amministrativa per la Società D'Alessandro Costruzioni S.r.l., il Modello avrà quale costante riferimento le previsioni normative di cui al D.lgs n. 231/01, così come integrato e modificato dal D.L. 25.09.01, n. 350 (convertito con L. 23.11.01, n. 409), dal D.lgs 11.04.2002, n. 61, dalla L. 14.01.03 n. 7, dalla L. 11.08.03 n. 228, dalla L. 18.04.05 n. 62, dalla L. 28.12.05 n. 262, dalla L. 9.01.06 n. 7, dalla L. 6.02.06 n. 38, dalla L. 16.03.06 n. 146, dalla L. 3.08.07 n. 123, dal D.lgs 21.11.07 n. 231, dalla L. 18.03.2008 n. 48, dal D.lgs 9.04.08 n. 81, dalla L. 15.07.09 n. 94, dalla L. 23.07.09 n. 99, dalla L. 3.08.09 n. 116 e dal D.lgs 7.07.11 n. 121, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, dalla L. 15.12.2014 n. 186, dalla L. 22.05.2015 n.68.

Il Modello esaminerà, dunque, tutte le ipotesi di reato costituenti l'articolato del D.lgs n. 231/01, attraverso l'esplicito richiamo alle stesse a cui seguirà una descrizione degli elementi normativi, oggettivi e soggettivi, di maggior rilievo ai fini della migliore comprensione delle norme ed alla predisposizione ed attuazione delle procedure e dei controlli volti ad evitare la commissione dei fatti reato descritti.

Il Modello riporterà, attraverso l'indicazione del sistema sanzionatorio, le possibili conseguenze amministrative dipendenti da reato a carico della Società, indicando e quantificando le sanzioni di natura pecuniaria ed interdittiva applicabili.

Si indicheranno, altresì, le aree aziendali valutate potenzialmente a rischio e le relative procedure da seguire al fine di ridurre i rischi in condizione "accettabile".

6.2 Fasi operative ed approccio metodologico

La realizzazione del Modello è avvenuta attraverso una serie di fasi operative:

a. Nella prima fase si è proceduto:

- alla raccolta della documentazione aziendale già esistente (camerale, deleghe, procedure, manuale qualità, DVR, manuale di gestione ambientale, ecc.);
- al reperimento, tramite interviste agli organi amministrativi aziendali ed al personale direttamente coinvolto nei singoli processi, di informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società;
- a diversi accessi presso la sede della società, per la raccolta di elementi utili all'analisi del rischio.

Sulla scorta del materiale e delle informazioni raccolte, si è passati all'analisi della struttura societaria e dell'organizzazione esistente.
Nell'ambito di tale analisi, si è proceduto all'individuazione delle aree aziendali potenzialmente a rischio di commissione dei reati, identificando contestualmente le figure professionali coinvolte nelle aree individuate, mediante una procedura di mappatura del rischio.

b. Nella seconda fase, individuati gli aspetti di criticità e le carenze nei sistemi di controllo esistenti, sono state individuate le azioni di miglioramento per ridurre il rischio di commissione di reati nell'alveo del rischio c.d. "accettabile".

c. Nella terza fase, si è passati alla materiale predisposizione del Modello Organizzativo, nelle sue parti generale e speciale.

In sintesi si è proceduto alla valutazione dell'effettivo rischio ex D.lgs 231/01 attraverso l'analisi di tutte le ipotesi di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

7 Codice Etico

Premessa

"Il Codice Etico è la Carta Costituzionale dell'azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda)."

Il Codice individua le misure che **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari.

Pertanto i principi contenuti nel presente codice etico prevedono e si estendono al modello di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01.

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

I Destinatari

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratore unico, soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e più in generale tutti i terzi che entrano in rapporto con la **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

D`Alessandro Costruzioni s.r.l., predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza dello stesso.

I valori

- ***Trasparenza***

I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società. I Destinatari sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

- ***Integrità***

D`Alessandro Costruzioni s.r.l. è un'azienda in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.

- ***Legalità***

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi.

- ***Responsabilità***

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

Principi Generali di Comportamento

- ***Onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività***

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti ed i regolamenti dei Paesi in cui si svolge l'attività aziendale, nonché il Codice Etico ed i regolamenti interni. Essi devono avere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Pertanto **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difformi da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

- ***Riservatezza***

D`Alessandro Costruzioni s.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata; richiede inoltre che le informazioni ottenute non siano usate per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o in modo da recare danno ai diritti, al patrimonio, agli obiettivi della Società.

- ***Pari opportunità***

Va evitata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno a **D`Alessandro Costruzioni s.r.l..**

- ***Concorrenza Leale***

D`Alessandro Costruzioni s.r.l. intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

- ***Qualità dei servizi e dei prodotti***

D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti oltre che all'apprezzamento della collettività in cui opera. Per questo motivo **D`Alessandro Costruzioni s.r.l. sviluppa le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

- ***Lavoro minorile***

D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** si oppone allo sfruttamento dei minori. È inaccettabile per **D`Alessandro Costruzioni s.r.l. lo sfruttamento di minori o di altre classi di lavoratori, e la conoscenza di qualsiasi violazione dei suoi principi a riguardo autorizza **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** a rompere le relazioni commerciali.

- ***Indagini e provvedimenti disciplinari per violazioni del codice etico***

Le violazioni del Codice comportano misure correttive, come provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, alla retrocessione o al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di spiegare il proprio comportamento.

I principi etici nelle relazioni con il Personale

- **Selezione del personale**

La scelta del personale è effettuata in base alla corrispondenza delle competenze e capacità dei candidati rispetto alle esigenze aziendali e alle politiche per le pari opportunità.

- **Formalizzazione del rapporto di lavoro**

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

- **Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro**

La tutela dell'ambiente e la sicurezza e la salute dei lavoratori sono al vertice delle priorità di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**.

La Società si impegna, nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, a mantenere un ambiente di lavoro attento alla sicurezza e a dotare i dipendenti, a seconda dell'attività svolta, di tutte le attrezzature idonee e necessarie per preservarli da qualsiasi rischio o pericolo per la loro integrità. A tal fine la Società è tenuta ad informare tutti i dipendenti delle condizioni imposte dalla legge, nonché delle pratiche e delle procedure, adottate dalla stessa, in materia di sicurezza e salute.

I dipendenti, a loro volta, si impegnano a rispettare le condizioni imposte dalla legge e da ogni pratica e procedura adottata da **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**. La Società, inoltre, manterrà i propri uffici, cantieri e sistemi operativi in modo tale da rispettare tutti gli standard di sicurezza.

- **Discriminazione e molestie**

D`Alessandro Costruzioni s.r.l. vuole essere per i suoi dipendenti un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie illegali. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti e a coloro che cercano impiego presso di noi, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

Doveri del lavoratore: criteri generali di condotta

Il dipendente deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto dal Codice Etico e dalle normative aziendali, assicurando elevati standard delle prestazioni rese.

Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**, la gestione aziendale, il rapporto con le parti interessate e l'immagine di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**.

Le decisioni assunte da ciascuno devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.

Tutte le operazioni e transazioni devono essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure aziendali e devono essere assoggettabili a verifica.

- **Conflitto di interessi**

Nella conduzione di qualsiasi attività, da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali e, in genere, di tutti coloro che operano in nome e per conto di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**, devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle operazioni e transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Deve esse evitata ogni situazione che possa interferire con la capacità di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** di assumere decisioni imparziali.

I soggetti che si trovino in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia al proprio diretto responsabile che valuterà il comportamento da adottare.

- **Beni aziendali**

Ciascun destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni, fisici e immateriali e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, che gli vengono affidate per espletare i suoi compiti. È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che sia in contrasto con gli interessi della **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**, o sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con la stessa.

- **Riservatezza e gestione delle informazioni**

Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alle legge, ai regolamenti e alle circostanze. Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla *privacy*; egli deve altresì custodire con cura gli atti affidatigli.

Le informazioni confidenziali includono quelle che sarebbero utili ai concorrenti o che potrebbero arrecare danno alla **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** se divulgate ai concorrenti o al pubblico. In particolare ciò comprende: sviluppi non ancora noti, dati finanziari ed economici della società, prezzi dei prodotti e politiche aziendali, informazioni sui clienti e sui fornitori e tutti i documenti interni di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**.

- **Regali, omaggi e altre utilità**

Nelle ipotesi di trattative in vista di affari o dell'instaurarsi di rapporti, anche di natura non commerciale, tra la **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** ed enti pubblici, i Soggetti Destinatari sono tenuti ad astenersi:

a) dall'offrire, anche per interposta persona, opportunità di lavoro o commerciali a favore del funzionario pubblico coinvolto nella trattativa o nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili;

b) dall'offrire ai suddetti soggetti regali, omaggi o benefici, anche tramite terzi, salvo che si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;

c) dal tentativo di carpire al funzionario pubblico, anche per interposta persona, informazioni riservate;

d) dal ricercare od instaurare relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto.

- **Uso dei sistemi informatici**

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

- **Obblighi dei collaboratori**

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, consulenti, agenti e mandatari dell'azienda.

- **Uso di stupefacenti e di bevande alcoliche**

D`Alessandro Costruzioni s.r.l. mantiene un ambiente di lavoro libero sia da alcol che da sostanze stupefacenti.

Perciò, è proibito presentarsi sul luogo di lavoro in preda all'alcol o a sostanze stupefacenti (illegali). Sono inoltre vietati la vendita, l'uso, la produzione e la distribuzione di qualsiasi stupefacente o sostanza controllata nei locali utilizzati dalla Società e presso i cantieri ove si opera.

Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

- ***Scelta del fornitore***

Nei rapporti con fornitori di prodotti e servizi, i dipendenti di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** devono:

- selezionare i fornitori sulla base di criteri oggettivi quali il prezzo e la qualità del servizio;
- osservare le condizioni contrattuali e le previsioni di legge;
- mantenere rapporti in linea con le buone consuetudini commerciali.
- agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti senza abusare delle proprie qualifiche e con imparzialità e trasparenza

- ***Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti***

D`Alessandro Costruzioni s.r.l. ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

D`Alessandro Costruzioni s.r.l. si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, date le circostanze, le trattative ed il contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

Criteri di condotta nei confronti dei clienti

- ***Uguaglianza e imparzialità***

Nei rapporti con i clienti è fatto obbligo ai dipendenti di **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** :

- di fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di qualità in linea con le ragionevoli aspettative del cliente;
- di fornire informazioni accurate, esaurienti e veritiere relative ai servizi forniti in modo tale da permettere al cliente di prendere decisioni consapevoli.

- di agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti senza abusare delle proprie qualifiche e con imparzialità e trasparenza

- ***Contratti e comunicazioni***

I contratti e le comunicazioni con i clienti di **D'Alessandro Costruzioni s.r.l.** sono :

- chiari, semplici e formulati con il linguaggio più vicino possibile quello abitualmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;

D'Alessandro Costruzioni s.r.l. si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni contrattuali.

- ***Qualità e customer satisfaction***

L'azienda si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al cliente.

Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali.

- Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio. Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico

valore. Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara, si dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Controllo.

- **Regole di condotta relative ai rischi di corruzione e concussione**

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.

Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza ed il proprio responsabile aziendale per le conseguenti determinazioni del caso.

Le prescrizioni indicate nei precedenti punti non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano analoghe finalità di quelle vietate negli stessi punti.

- **Dichiarazioni rese alla PA**

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

E' vietato indurre chiunque in errore con artifizi o raggiri per procurare a **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione

di tale divieto è ancora più grave se ad essere indotto in errore è lo Stato o un ente pubblico.

Il "profitto ingiusto" può essere diretto o indiretto e comprendere, oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un ente pubblico e dall'Unione Europea, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

- **Utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti**

E' fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla società dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

Criteri di condotta nei confronti di partiti politici e organizzazioni sindacali

- **Contributi a organizzazioni politiche e sindacali**

D`Alessandro Costruzioni s.r.l. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti.

I Soggetti Destinatari sono liberi di erogare finanziamenti politici, a livello personale, a candidati, partiti o comitati di loro scelta, entro i limiti previsti dalla legge. In nessun caso i Soggetti Destinatari saranno rimborsati o compensati per qualsiasi finanziamento politico personale.

Criteri di condotta relativi ad attività di natura contabile, amministrativa o finanziaria

- Ogni operazione e transazione della **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** deve essere legittima, coerente e congrua, correttamente autorizzata e adeguatamente registrata in modo che possa essere verificabile in ogni momento il relativo processo decisionale, autorizzativo e di svolgimento.

Nessuna movimentazione finanziaria può essere effettuata in carenza del rispetto delle procedure stabilite dalla **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** e in assenza di adeguata documentazione a supporto.

Ferme restando le disposizioni recate dal codice civile, dalla legislazione tributaria e dalle altre fonti normative nazionali, il sistema contabile della **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** deve consentire, in qualunque momento, la puntuale verifica di ogni operazione che implichi la movimentazione di mezzi di pagamento in entrata ed

in uscita, delle ragioni sostanziali che ne hanno determinato l'effettuazione, delle persone che ne hanno autorizzato l'esecuzione e dei relativi documenti a supporto.

La **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**, in qualità di contribuente, deve adempiere correttamente e tempestivamente a tutti gli obblighi posti a suo carico dalle norme vigenti in materia fiscale.

Sistema di controllo interno e modalita` di attuazione del codice etico

- **Conoscenza e comprensione del Codice Etico**

Il Codice Etico viene portato a conoscenza delle parti interessate interne ed esterne a **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione. Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti in fase di assunzione ed a tutti i soggetti terzi che entrano in rapporto di affari con **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**.

Internamente a **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.**, l'adeguata conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutto il personale viene assicurata attraverso programmi di informazione e formazione definiti secondo le regole stabilite dal Modello di Organizzazione aziendale, di cui il Codice Etico è parte integrante.

- **Segnalazioni**

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente Codice e ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, all'Organismo di Vigilanza. A tal fine è stata istituita un'apposita casella di posta elettronica dedicata alle comunicazioni dirette all' Organismo di Vigilanza _____@_____

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni.

L'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e a mantenerne riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Sistema Sanzionatorio

- **Violazioni del Codice Etico**

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie all'Organo Amministrativo. Nel caso in cui tali violazioni riguardino l'Organo Amministrativo,

l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare ai Soci mediante lettera raccomandata.

Le competenti funzioni approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza. Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, dovrà esser data adeguata motivazione.

- **Linee guida del sistema sanzionatorio**

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/2001, compromette il rapporto fiduciario tra la **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/2001, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231/2001 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** a tal fine la **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

- **Nei confronti di dipendenti**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate. Il presente Codice sarà esposto in luogo pubblico accessibile a tutti i dipendenti della Società come previsto dalla L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

- **Nei confronti di dirigenti e di amministratori**

In caso di violazione, da parte di dirigenti che eventualmente dovessero essere assunti dalla Società, delle regole di comportamento indicate nel Codice di Condotta, la D'Alessandro Costruzioni s.r.l. valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

In caso di violazione del Codice da parte degli amministratori di **D'Alessandro Costruzioni s.r.l.** l'Organismo di vigilanza informerà i Soci, per le opportune iniziative ai sensi di legge.

- **Nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati a **D`Alessandro Costruzioni s.r.l.** da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice di Condotta, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.