

	MODELLO 231 PARTE GENERALE	Mod. 231 Ed. 01 Rev. 00 Pagina 1 di 36
---	---	--

REGISTRAZIONE DELLE EDIZIONI			
Ed.	Rev.	Descrizione	Data
01	00	Adozione Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001	01.07.2024

Emesso e verificato da RSG Giuseppe Migliore	Approvato da Consiglio di Amministrazione
Le informazioni contenute in questo documento sono proprietà di C.A. Construction S.r.l. Unipersonale e non possono essere riprodotte in tutto o in parte o comunicate a terzi senza autorizzazione scritta della stessa	

INDICE

PREMESSA	3
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	5
2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	7
3. DEFINIZIONI E ACRONIMI	7
4. CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	9
5. STRUTTURA DI GESTIONE DEL RISCHIO	10
5.1 Progettazione ed attuazione	10
5.2 Responsabilità.....	12
6. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	12
6.1 Processo di gestione del rischio	12
6.2 Comunicazione e consultazione	13
6.3 Definizione del contesto	14
6.3.1 <i>Contesto esterno</i>	14
6.3.2 <i>Contesto interno</i>	14
6.4 Valutazione del rischio.....	15
6.4.1 <i>Principi generali</i>	15
6.4.2 <i>Identificazione delle attività sensibili</i>	16
6.4.3 <i>Analisi del rischio</i>	16
6.4.4 <i>Ponderazione del rischio</i>	20
6.5 Trattamento del rischio	20
6.5.1 <i>Principi generali</i>	20
6.5.2 <i>Opzioni di trattamento</i>	23
6.5.3 <i>Piano di trattamento</i>	23
6.5.4 <i>Sistema di controlli preventivi</i>	24
6.5.5 <i>Formazione del Personale</i>	25
6.5.6 <i>Selezione di collaboratori esterni e partner</i>	25
6.5.7 <i>Informazione e comunicazione</i>	25
6.6 Monitoraggio e riesame	25
6.6.1 <i>Monitoraggio</i>	26
6.6.2 <i>Riesame ed aggiornamento del Modello 231</i>	26
6.7 Registrazione del processo di gestione del rischio.....	27
7. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
7.1 Composizione e funzionamento	27
7.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	31
7.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	32
7.4 Segnalazioni di condotte illecite	33
8. APPROVAZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO 231	36
9. ALLEGATI	36

PREMESSA

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 è stato emanato in data 8 giugno 2001 il Decreto Legislativo n. 231, recante la *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Con la citata normativa il Legislatore ha adeguato l'ordinamento italiano alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, introducendo a carico degli Enti un regime di responsabilità per una serie di reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché collaboratori, consulenti o professionisti anche se esterni all'organigramma aziendale.

Gli Enti sono divenuti pertanto diretti destinatari di risposte sanzionatorie a contenuto afflittivo, orientate alla prevenzione di reati e quindi strumentali alla tutela di interessi penalmente rilevanti.

Il novero dei reati che comportano la responsabilità delle Società in sede penale è stato gradualmente esteso dal Legislatore, e ciò anche in applicazione delle direttive comunitarie e degli accordi internazionali. Allo stato, la responsabilità degli Enti è contemplata nel caso in cui vengano commessi, tra gli altri, i seguenti reati: omicidio o lesioni colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della SSL; reati ambientali; indebita percezione di erogazioni, truffa o frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico; reati di corruzione; delitti informatici; delitti contro l'industria e il commercio e violazione del diritto d'autore; reati societari; sfruttamento dei lavoratori; riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati tributari.

In caso di commissione di reati sono previste a carico della Società sanzioni pecuniarie (fino ad € 1.500.000); sanzioni interdittive (quali l'interdizione dall'esercizio di attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione); la esclusione da agevolazioni, finanziamenti o contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi; la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente; la pubblicazione della sentenza.

L'adozione di un Modello 231 comporta dunque evidenti benefici ai fini della tutela del patrimonio sociale e della continuità delle attività aziendali.

Il D.Lgs. n. 231/2001, difatti, contempla una forma di esonero dalla responsabilità, se la Società dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (Modello 231), nonché istituito un organo di controllo con il compito di vigilare sull'attuazione del modello (Organismo di Vigilanza).

	MODELLO 231 PARTE GENERALE	Mod. 231 Ed. 01 Rev. 00 Pagina 4 di 36
---	--	---

In particolare, in relazione alla concreta struttura organizzativa aziendale ed al rischio di commissione di reati, il Modello 231 deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Il Modello 231 adottato da CA Construction S.r.l. tiene conto del D.Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi, e dei modelli di organizzazione UNI.

Il presente Modello 231 è lo strumento gestionale descrittivo del sistema di cui CA Construction S.r.l. si è dotata, e rinvia ad allegati, facenti parte integrante del Modello 231 stesso.

Il presente Modello 231 richiama inoltre tutte le procedure gestionali ed istruzioni operative vigenti in CA Construction, che sono parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del Modello 231 è la rappresentazione di un sistema strutturato di gestione aziendale funzionale alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche attraverso una idonea attività di vigilanza, verifica e controllo, da svolgersi anche in via preventiva.

Scopo del presente documento è pertanto di definire e descrivere la prassi e le modalità operative poste in essere da CA Construction per la gestione del rischio di commissione di reati nello svolgimento delle attività aziendali, ed in particolare per:

1. stabilire le componenti della struttura di gestione del rischio;
2. definire i parametri interni ed esterni da tenere in considerazione;
3. individuare i processi e le funzioni aziendali nel cui ambito si configurano rischi;
4. valutare, ponderare e gestire il rischio medesimo;
5. stabilire le responsabilità di vigilanza, monitoraggio e riesame delle attività di gestione del rischio.

Nella specie, a seguito dell'individuazione delle "aree di attività a rischio" è effettuata la analisi dei rischi potenziali, che considera le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali.

Si procede quindi con l'identificazione delle attività / processi / mansioni esposti al rischio di commissione di uno dei reati previsti nel D.Lgs. n. 231 del 2001, con l'obiettivo di strutturare il Modello organizzativo in funzione delle seguenti finalità:

- **sensibilizzare** tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e coerenti con la Politica di CA Construction, la quale considera il rispetto della Legge un requisito imprescindibile del proprio operato;
- **determinare la consapevolezza**, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di "attività a rischio", di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, con conseguenze non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di CA Construction;
- **ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata**, in quanto le stesse, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie alla Legge ed ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- **consentire** a CA Construction, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "attività a rischio", **di intervenire tempestivamente** per prevenire o contrastare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- **assicurare il trattamento dei dati** in coerenza con le finalità del Codice Etico e con le esigenze di vigilanza, verifica e controllo sull'applicazione del Modello organizzativo,



MODELLO 231
PARTE GENERALE

Mod. 231
Ed. 01 Rev. 00
Pagina 6 di 36

nel rispetto della vigente normativa sulla sicurezza e legittimità dei trattamenti dei dati personali.

Le modalità procedurali descritte nel presente documento sono applicate a tutte le attività, funzioni e processi di CA Construction, e in particolare a quelli in cui potrebbero potenzialmente configurarsi “mezzi”, “condizioni” o crearsi “strumenti” per la commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

D.Lgs. n. 231/2001 (il testo aggiornato della norma è consultabile al seguente [link: http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-06-08;231](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-06-08;231))

Art. 30 D.Lgs. n. 81/2008

UNI ISO 31000:2018

UNI ISO 37001:2016

Confindustria: linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

3. DEFINIZIONI E ACRONIMI

Vengono di seguito riportate alcune definizioni relative alla terminologia impiegata nel presente documento.

D.Lgs. n. 231/2001	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, e successive modifiche ed integrazioni.
Destinatari	Soggetti apicali, Soggetti sottoposti, Collaboratori e consulenti esterni, Fornitori e Clienti.
Ente	soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica; ovvero nel presente Modello Organizzativo CA Construction S.r.l.
Matrice delle Responsabilità	matrice che definisce le responsabilità delle attività connesse al soddisfacimento dei requisiti della norma di riferimento.
Modello 231 / Modello organizzativo	il Modello di Organizzazione e Gestione di cui all'art. 6 comma 1 lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001, che include, ai sensi e per gli effetti del TUS, il modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590 terzo comma c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.
Organismo di Vigilanza	organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di proporre e verificare l'aggiornamento ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.
Organizzazione	insieme di mezzi e persone con compiti, responsabilità, relazioni gerarchiche e funzionali finalizzate a perseguire gli obiettivi aziendali.
Parte Interessata	persona o gruppo, interno o esterno all’ambiente di lavoro, interessato o influenzato dalle prestazioni ambientali e/o relative alla sicurezza e salute dell’organizzazione.
Procedura / Istruzione	specifica scritta per svolgere un’attività o un processo.

Processo	insieme di attività strutturate e misurate progettato per trasformare degli <i>input</i> in uno specifico <i>output</i> per un utente particolare, eseguendo determinate attività che impiegano risorse e devono rispettare vincoli e <i>standards</i> per soddisfare le esigenze del destinatario del processo.
Reati presupposto	i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. n. 231 del 2001.
Sistema di Gestione	è costituito dal Codice Etico e di comportamento, dalla Politica aziendale e dal Sistema di Gestione della Società, con particolare riferimento alle responsabilità, ai criteri di conduzione delle attività ed al campo di applicazione.
Sistema di Gestione Integrata (SGI)	amministrazione unica delle normative ISO in materia di qualità, ambiente e sicurezza sul lavoro.
Società / Azienda	ai sensi e per gli effetti del TUS, il complesso della struttura organizzata dal Datore di Lavoro; ovvero, nell'ambito del presente documento, la CA Construction S.r.l.
Soggetti apicali	le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 comma 1 lett. a del Decreto).
Soggetti sottoposti	le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali (art. 5 comma 1 lett. b del Decreto).

Acronimi

AD	Amministratore Delegato
CdA	Consiglio di Amministrazione
FA	Funzione Aziendale
MSGI	Manuale del Sistema di Gestione Integrata
OdV	Organismo di Vigilanza
PG	Procedura Gestionale
RFA	Responsabile di Funzione Aziendale
RSG	Responsabile del Sistema di Gestione
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
TUS	Testo Unico Sicurezza del Lavoro

4. CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

L'adozione del Codice Etico rappresenta un elemento essenziale del sistema di prevenzione dei reati, nonché una sintesi degli imperativi categorici del Modello 231.

Tale Codice, voluto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni.

Il Codice Etico prevede e dispone quali principi imprescindibili:

- il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti;
- la corretta registrazione, autorizzazione, verificabilità, legittimità e congruità di ogni operazione o transazione.

Le regole di comportamento contenute nel Modello 231, e nei relativi documenti attuativi, sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dalla Società, che descrive i principi generali di condotta relativamente ai rapporti con gli interlocutori (Pubblica Amministrazione, soci, dipendenti, etc.). Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere i principi deontologici che CA Construction riconosce come propri, e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti;
- i documenti attuativi del Modello 231, utilizzati per la gestione tecnico / economica di CA Construction, sviluppano operativamente i principi contenuti nel Codice Etico;
- il Modello 231 risponde inoltre alle specifiche prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di reati nell'esercizio delle attività aziendali.

A tutto il personale di CA Construction S.r.l. (amministratori, dirigenti, dipendenti), in via diretta, così come ai collaboratori esterni e *partner*, in via contrattuale, è fatto obbligo di tenere condotte conformi alle regole di comportamento ed ai principi di controllo stabiliti nel Codice Etico e dal Modello 231, e in ogni caso di:

- evitare comportamenti idonei ad integrare, o anche solo potenzialmente idonei a diventare presupposto, dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- comunicare eventuali non conformità al Modello 231 ed alle procedure adottate per contrastare i reati ipotizzati, utilizzando gli strumenti e le modalità previste per tali comunicazioni.

5. STRUTTURA DI GESTIONE DEL RISCHIO

5.1 PROGETTAZIONE ED ATTUAZIONE

L'attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è promossa dal Consiglio di Amministrazione e richiede un impegno costante da parte di tutte le funzioni aziendali, sulla base di un'aggiornata pianificazione strategica.

In tale ottica, CA Construction:

- rafforza l'importanza e definisce con chiarezza i valori e le responsabilità che riconosce prioritari, accetta, condivide ed assume, adottando formalmente un proprio Codice Etico e di comportamento;
- individua le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati, e valuta il relativo rischio;
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire, ed integra tali protocolli nel Sistema di Gestione della Società;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- prevede specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- prevede canali che consentano ai Destinatari del Modello 231 di presentare segnalazioni di eventuali violazioni e/o condotte illecite;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- comunica ai Destinatari del Modello 231 i benefici di una appropriata gestione dei rischi.

L'attività di valutazione e gestione del rischio-reato è svolta secondo le modalità previste dalle specifiche procedure aziendali che presidiano le "attività a rischio", sulle quali l'OdV esercita una funzione di vigilanza e di promozione della valutazione dei rischi.

Tale attività può concretizzarsi, a seconda dei casi, anche attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro coordinato dall'Amministratore Delegato e composto, secondo modalità concordate con l'OdV, dalle figure aziendali competenti e da eventuali consulenti esterni, esperti in materie giuridiche, SSL e gestione aziendale.

La presenza nel gruppo di lavoro di soggetti interni all'organizzazione garantisce l'approfondita conoscenza dei processi e delle attività aziendali, mentre la presenza di consulenti esterni assicura la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio.

Il successo della gestione del rischio dipende difatti dall'efficienza e dall'efficacia della struttura gestionale di riferimento, che fornisce le fondamenta e le direttive per governare il rischio di commissione di reati a tutti i livelli dell'organizzazione.

Tale struttura deve assicurare che le informazioni ottenute dal processo di gestione del rischio siano adeguatamente utilizzate quali *input* per la formazione ed attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire.

Nel seguente diagramma sono definite le componenti della struttura di gestione del rischio-reato, e le modalità con cui esse sono poste in relazione in maniera iterativa.



L'Amministratore Delegato garantisce che le attività di gestione del rischio-reato siano integrate nella pianificazione strategica e commerciale della Società, nonché integrate nelle procedure e nei processi aziendali.

Sulla scorta dei risultati delle attività di vigilanza e monitoraggio provenienti dall'OdV e dalle funzioni aziendali competenti, l'Amministratore Delegato decide/autorizza le azioni opportune per mantenere e migliorare la struttura e le attività di gestione aziendali, al fine di prevenire il rischio di commissione di reati nello svolgimento delle attività aziendali.

5.2 RESPONSABILITÀ

Azione	Responsabile	Concurrence
Struttura di gestione del rischio-reato	AD	RSG, RSPP
Definizione del contesto	RSG, RSPP	RFA
Valutazione del rischio	AD	RSG, RSPP, RFA
Trattamento del rischio	AD	RSG, RSPP, RFA
Sistema disciplinare	AD	-
Nomina componenti Organismo di Vigilanza	CdA	-
Flussi informativi nei confronti dell'OdV	RSG, RSPP	FA
Monitoraggio e Riesame	AD	RSGI, OdV
Aggiornamento del Modello 231	RSG	CdA, RSPP, OdV
Archiviazione e conservazione della documentazione	RSG	-

6. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

6.1 PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

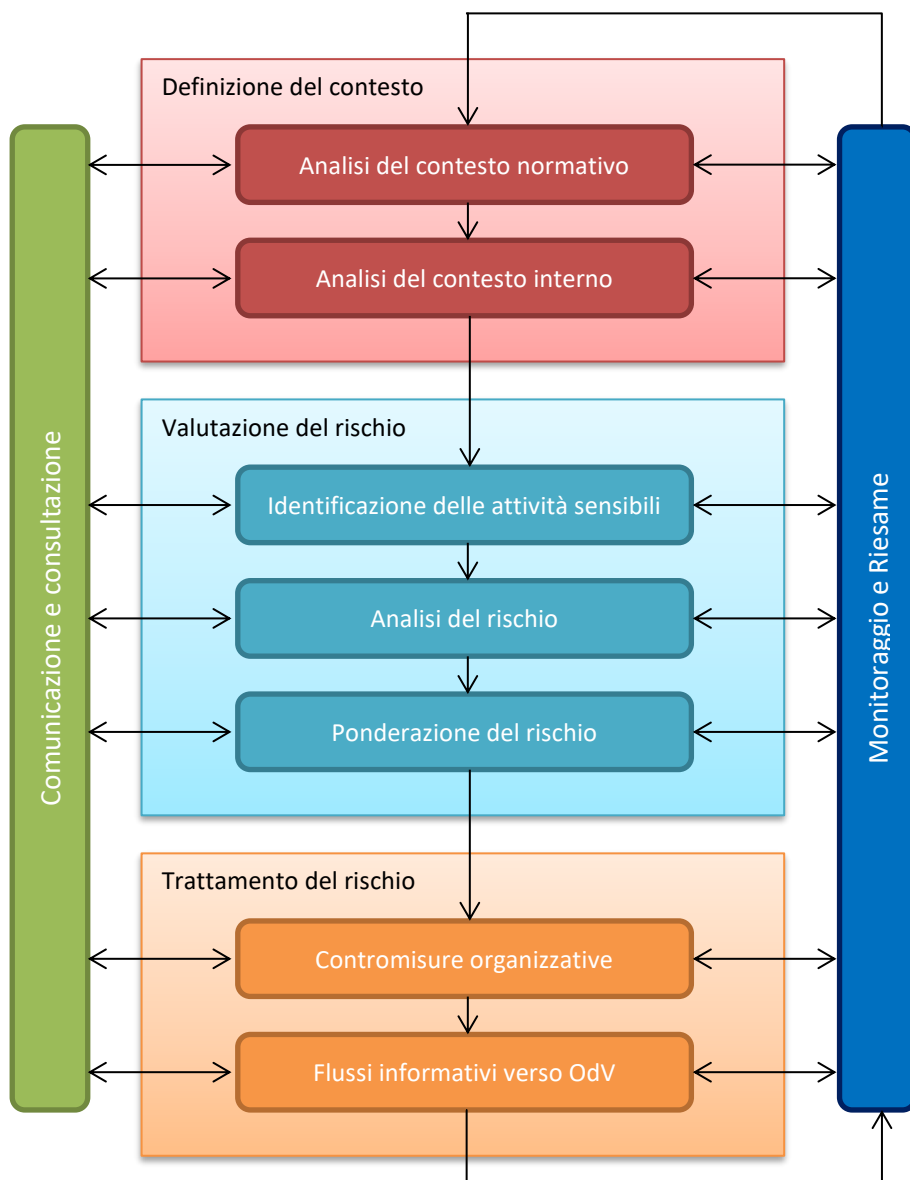
L'art. 6 comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001 indica espressamente le caratteristiche essenziali che il Modello di Organizzazione e Gestione deve possedere per essere idoneo a prevenire gli illeciti ivi contemplati.

La citata disposizione, in particolare, fa riferimento alla costruzione di un sistema di gestione dei rischi (*risk management*) ed alle funzioni cui lo stesso deve adempiere:

1. valutazione del rischio: individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati e valutazione del relativo livello di rischio;
2. trattamento del rischio: predisposizione delle opportune contromisure organizzative volte a prevenire la commissione di reati.

In termini generali, il processo di *risk management* consiste in una serie di attività complementari ed integrate volte ad analizzare, in modo sistematico, i pericoli – e i rischi associati – che possono insorgere in un'azienda, allo scopo di organizzare gli interventi ed il processo operativo di gestione dei rischi medesimi.

Nell'ambito delle attività volte a prevenire il rischio di commissione di reati, la Società ha sviluppato un processo di *risk management* articolato secondo la sequenza illustrata graficamente nel seguente diagramma.



6.2 COMUNICAZIONE E CONSULTAZIONE

Ai fini della prevenzione del rischio di commissione di reati particolare rilievo assume la comunicazione e la consultazione dei Destinatari del Modello 231, la quale deve essere attuata durante tutte le fasi del processo di gestione del rischio, allo scopo di:

- definire in modo appropriato il contesto interno ed esterno;
- agevolare l'identificazione delle attività sensibili attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti;
- assicurare che i requisiti cogenti siano conosciuti, compresi e considerati nello svolgimento delle attività aziendali.

Tale attività di comunicazione, modulata in base ai diversi destinatari, deve essere capillare, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta.

6.3 DEFINIZIONE DEL CONTESTO

La struttura di gestione del rischio deve identificare i parametri esterni ed interni da tenere in considerazione per prevenire i potenziali rischi di commissione di illeciti nello svolgimento delle attività aziendali.

Il contesto interno ed esterno deve essere monitorato e periodicamente riesaminato, almeno annualmente, al fine di assicurare la sua continua adeguatezza.

6.3.1 Contesto esterno

Per determinare il contesto esterno occorre considerare i fattori derivanti dall'ambiente sociale, tecnologico, ecologico, etico, politico, giuridico ed economico.

Alcuni esempi di contesto esterno possono essere le norme statali, regionali e comunali vigenti e gli aggiornamenti delle medesime; le variazioni economiche del mercato in cui opera l'organizzazione aziendale, la concorrenza, eventi che possono influire sull'immagine della società; cambiamenti tecnologici.

Il contesto normativo è un elemento del contesto esterno. Allo scopo di stabilire i requisiti richiesti per implementare ed attuare un efficace Modello 231, la Società ha innanzitutto analizzato le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, nonché le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria, nella versione vigente (cfr. **Mod. 231 All. 1 – Analisi del contesto**).

È altresì vagliato il catalogo dei reati-presupposto da cui può sorgere la responsabilità amministrativa degli Enti, il quale è stato esteso nel corso degli anni con diversi interventi legislativi.

6.3.2 Contesto interno

Il contesto interno di un'organizzazione è l'ambiente in cui essa mira a raggiungere i suoi obiettivi. Il contesto interno può includere il suo approccio alla *governance*, i suoi rapporti contrattuali con i clienti e le parti interessate. Gli aspetti cui tenere conto sono quelli inerenti alla cultura, alle convinzioni, ai valori o ai principi all'interno dell'organizzazione, nonché la complessità dei processi e la struttura organizzativa.

Al fine di attuare una consapevole gestione del rischio-reato, la Società valuta il contesto della propria organizzazione, anche attraverso liste di riscontro predisposte per fornire evidenze oggettive. Sono esaminati, in particolare:

- la *governance*, la struttura organizzativa, le deleghe, i ruoli e le responsabilità;
- i flussi informativi e i processi decisionali;
- il *flow chart* dei processi aziendali;
- i Sistemi di Gestione operanti in Azienda ed i relativi requisiti cogenti.

I risultati dell'analisi sono contenuti nel documento **Mod. 231 All. 1 – Analisi del contesto**.

6.4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

6.4.1 Principi generali

Per realizzare un coerente e strutturato processo di valutazione, il quale risulti adeguato al contesto aziendale ed alla tipologia di rischio da misurare, è necessario adottare una metodologia che fornisca, da un lato, i necessari strumenti logico-operativi per la ricerca delle informazioni utili all'analisi e, dall'altro, precisi criteri di strutturazione e valutazione delle informazioni ottenute.

Per ottenere tali risultati la metodologia di analisi dei rischi adottata deve rispettare le seguenti caratteristiche:

- **ripetibilità:** deve essere possibile ottenere, a parità di condizioni, il medesimo risultato, sia da parte dello stesso operatore in tempi successivi che da parte di operatori diversi nello stesso momento;
- **comprensibilità:** i criteri adottati nell'espressione dei parametri che compongono il rischio devono essere trasparenti e comprensibili;
- **condivisione:** i valori attribuiti agli *asset* devono essere condivisi tra le varie funzioni aziendali per le quali tali valori sono di interesse;
- **coerenza:** i valori attribuiti agli *asset* devono essere coerenti con quanto stabilito dalle politiche aziendali in materia di SSL e di tutela dell'ambiente;
- **riutilizzabilità:** i risultati dell'analisi devono poter essere riutilizzati in caso di variazioni (ad es. modifica delle minacce), in modo da facilitare la ripetizione dell'analisi;
- **sintesi nei risultati:** i risultati dell'analisi devono essere sintetici e facilmente comprensibili.

CA Construction, in particolare, ha ritenuto di utilizzare per un'efficace analisi del rischio-reato la metodologia FMECA (*Failure Mode, Effects and Criticality Analysis*).

La FMECA è una tecnica sviluppata in ambito ingegneristico ed utilizzata per identificare, analizzare, eliminare, monitorare e riesaminare le "*failure*", ovvero problemi, malfunzionamenti ed errori prima che l'evento negativo si verifichi.

Il concetto alla base di questo modello è di identificare le modalità e probabilità del verificarsi di azioni non conformi e/o incidenti nell'ambito di un processo (ed i conseguenti danni), allo scopo di pianificare e disciplinare il processo medesimo per evitare che si realizzino eventi negativi.

L'utilizzo di tale tipologia di analisi risulta essere proficuo in relazione alla valutazione del rischio di commissione di reati, in quanto, fornendo parametri oggettivi di giudizio e svalutando la percezione soggettiva del rischio, garantisce la massima attendibilità.

La tecnica FMECA, nella specie, prevede l'esame sistematico di tutti i modi in cui può verificarsi un'azione non conforme o un incidente, nonché la definizione della:

- probabilità di accadimento (P);
- rilevabilità di eventi non conformi (R);
- severità dei possibili danni (D).

Tali indici, opportunamente calibrati in relazione al rischio da valutare e stimati attraverso una scala numerica, sono combinati per definire un Indice di Priorità del Rischio (IPR), che dirige la pianificazione del miglioramento.

6.4.2 Identificazione delle attività sensibili

Obiettivo del processo di identificazione (*risk identification*) è la ricerca e l'individuazione dei rischi cui l'organizzazione è esposta, e rispetto ai quali la stessa deve esercitare le necessarie azioni di trattamento.

A tal fine, conformemente alle Linee Guida predisposte da Confindustria, la Società ha provveduto ad *"individuare le fattispecie di reato rilevanti per l'ente e parallelamente le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultino interessate da eventuali casistiche di reato"*.

All'esito della disamina delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001, sono pertanto individuate le attività aziendali nel cui ambito, ed in linea di principio, potrebbe verificarsi il rischio di commissione dei Reati presupposto (attività sensibili), nonché le possibili modalità commissive dei medesimi.

Una volta identificate le attività sensibili, è svolta la mappatura dei processi e delle funzioni aziendali che risultano essere interessati dal potenziale compimento di taluno degli illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

I risultati di tale analisi, la quale è periodicamente revisionata anche in base alle modifiche normative e/o organizzative, sono contenuti nel documento **Modello 231 – Parte Speciale**.

6.4.3 Analisi del rischio

L'attività di valutazione del rischio si propone l'individuazione quantitativa dei fattori che determinano l'Indice di Priorità del Rischio (P, R, D), consentendo di costruire classifiche di necessità d'intervento, in un'ottica di allocazione ottimale delle risorse aziendali.

È opportuno in merito evidenziare che il rischio è una realtà concettuale che non si presta a misurazioni di tipo tradizionale, in quanto la valutazione dello stesso è un'approssimazione di quantità che non possono essere perfettamente conoscibili. Misurare il rischio, difatti, significa quantificare la possibilità che trovi realizzazione un potenziale evento dannoso, conseguente all'esposizione ad un pericolo.

La stima del valore dei rischi, d'altra parte, assume nell'ambito del processo di *risk management* un valore fondamentale, in quanto la valutazione delle eventuali esposizioni consente

di effettuare una scelta ponderata per la previsione di *“specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”* (art. 6 comma 2 lett. b D.Lgs. n. 231/2001).

In tale ottica, occorre innanzitutto determinare la soglia di accettabilità del rischio di commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali.

In relazione al rischio di commissione dei reati dolosi, la soglia minima di accettabilità del rischio è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Tale soluzione è in linea con i criteri stabiliti ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente dal D.Lgs. n. 231/2001, il quale prescrive che la persona giuridica non risponde se prova che *“le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”* (art. 6 comma 1 lett. c).

Diversamente, tenuto conto che l'elusione fraudolenta del Modello 231 appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di SSL, nonché con i reati colposi e contravvenzionali in materia ambientale, in tal caso la soglia minima di accettabilità è costituita dall'adozione di un sistema tale da garantire lo scrupoloso adempimento degli obblighi di Legge in materia ambientale e di SSL, nonché la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tanto premesso, gli indici di valutazione del rischio sono stati stabiliti da CA Construction S.r.l. come segue.

Probabilità di accadimento (P)

In termini generali, un pericolo, o minaccia, è la capacità da parte di un'entità (*threat agent*) di far leva su una vulnerabilità del sistema per esercitare un'azione con effetti potenzialmente negativi.

In materia di rischio-reato, la probabilità di accadimento di azioni e/o eventi non conformi è determinata in primo luogo dalla configurabilità nell'ambito del processo considerato di *“mezzi”, “condizioni” o “strumenti”* per la commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (rapporto di strumentalità processo/reato), e in secondo luogo dalla frequenza delle operazioni che potrebbero comportare rischi.

Quanto invece ai reati colposi commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi delle probabilità di accadimento corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo quanto previsto dagli artt. 28 e 29 TUS, e dell'efficacia del modello di gestione e controllo di cui all'art. 30 del medesimo Testo Unico.

P	Probabilità	Descrizione
1	Molto Bassa (MB)	Le operazioni che potrebbero comportare rischi sono occasionali.
2	Bassa (B)	Le operazioni che potrebbero comportare rischi sono ricorrenti, ma la fattispecie di reato potrebbe configurarsi solo in concomitanza di ulteriori azioni e/o omissioni.
3	Media (M)	Le operazioni che potrebbero comportare rischi sono ricorrenti, e la fattispecie di reato potrebbe configurarsi come conseguenza diretta dell'azione e/o omissione.
4	Alta (A)	In relazione alle operazioni che potrebbero comportare rischi, sono note, nell'ultimo biennio, significative violazioni del modello organizzativo aziendale.
5	Molto Alta (MA)	In relazione alle operazioni che potrebbero comportare rischi, sono note, nell'ultimo biennio, gravi e/o ripetute violazioni del modello organizzativo aziendale.

Rilevabilità di eventi non conformi (R)

Al fine di definire adeguatamente la probabilità di accadimento è altresì necessario stabilire la rilevabilità delle azioni e/o eventi non conformi.

La rilevabilità di eventi non conformi rappresenta difatti la capacità del sistema di prevenire azioni o eventi difforni rispetto al sistema predisposto, ovvero la capacità di controllo del sistema medesimo.

Come innanzi esposto, tale capacità di controllo deve essere idonea a prevenire il rischio di commissione di reati, costituendo un sistema di prevenzione il quale, in relazione ai:

- reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente;
- reati colposi, garantisca l'adempimento degli obblighi di Legge, nonché la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

In sede di valutazione del rischio, alla probabilità di accadimento è assegnato un valore crescente in maniera proporzionale, mentre nel caso della rilevabilità tale valore è assegnato in modo inverso, attribuendo indici tanto più alti quanto più è difficile l'individuazione (e quindi la possibilità di controllo) dell'evento non conforme.

R	Rilevabilità	Descrizione
1	Molto Alta (MA)	Il sistema di prevenzione è conforme alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, e le attività da monitorare non presentano oggettivi fattori di complessità.
2	Alta (A)	Il sistema di prevenzione è conforme alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.
3	Media (M)	Il sistema di prevenzione è conforme a normative di settore (UNI EN ISO, Collegio Sindacale, etc..).
4	Bassa (B)	Il sistema di prevenzione non è soddisfacente.
5	Molto Bassa (MB)	Le attività sensibili non sono disciplinate da protocolli aziendali.

Severità dei danni (D)

La severità dei danni derivanti dal possibile verificarsi di incidenti e/o azioni non conformi è invece definita, in misura crescente, in base alla entità delle sanzioni pecuniarie e interdittive che la commissione del reato potrebbe comportare.

D	Severità	Descrizione
1	Bassa (B)	È difficilmente configurabile un interesse e/o vantaggio per la Società derivante dalla commissione del reato, e dunque la applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
2	Media (M)	La commissione del reato potrebbe comportare la applicazione di sanzioni pecuniarie.
3	Alta (A)	La commissione del reato potrebbe comportare la applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive.
4	Molto Alta (MA)	La commissione del reato potrebbe comportare la applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive nella massima estensione.

Indice di Priorità del Rischio (IPR)

Una volta definito il valore della probabilità di accadimento, della rilevabilità di eventi non conformi e della severità dei danni, l'IPR è calcolato come il prodotto dei parametri considerati. Esso può assumere il valore minimo di 1 (1x1: prodotto dei punteggi minimi delle scale) e il valore massimo di 100 (5x5x4: prodotto dei punteggi massimi delle scale).

Sulla scorta degli indici definiti è in primo luogo eseguita una valutazione preliminare del rischio-reato, vagliando l'astratta configurabilità dei Reati presupposto nell'ambito del settore

commerciale e produttivo in cui opera la Società, e valutando il rischio-reato in assenza delle contromisure organizzative previste dal Modello 231 (profilo di rischio lordo).

Le azioni da intraprendere all'esito della suddetta analisi sono indicate nella seguente tabella.

IPR	Valutazione	Azione
<= 5	Molto basso	Monitoraggio di eventuali cambiamenti negli indici di valutazione
>= 6 <= 15	Basso	Azioni di mantenimento e/o migliorative
>= 16 <= 35	Medio	Azioni correttive
>= 36 <= 65	Elevato	Azioni correttive da realizzare con urgenza
>= 66 <= 100	Molto elevato	Azioni correttive da realizzare immediatamente

6.4.4 Ponderazione del rischio

Obiettivo della ponderazione del rischio è di agevolare, sulla base dei risultati dell'attività di analisi del rischio, i processi decisionali riguardo alle necessità di trattamento ed alle priorità di attuazione, e dirigere la pianificazione del miglioramento.

La ponderazione del rischio, pertanto, implica il confronto tra il livello di rischio riscontrato all'esito del processo di analisi ed i criteri di accettabilità del rischio stabiliti.

In particolare, a seguito dell'attività di analisi sviluppata nelle fasi di identificazione e valutazione preliminare, sono definite le strategie e le modalità di gestione del rischio-reato, valutando l'efficacia e le possibilità di miglioramento del sistema di controlli, e determinando ulteriori contromisure organizzative volte ad eliminare, o quanto meno a ridurre ai minimi termini, il rischio di commissione di reati nello svolgimento delle attività aziendali.

Dopo la fase di trattamento del rischio è reiterata la valutazione, al fine di determinare il rischio residuo e verificare che il medesimo sia al di sotto della soglia di accettabilità.

I risultati della valutazione del rischio-reato sono riportati, per facilitare la consultazione, in forma tabellare nel documento **Mod. 231 All. 2 – Mappatura dei Rischi 231**.

6.5 TRATTAMENTO DEL RISCHIO

6.5.1 Principi generali

CA Construction ha dedicato e continua a dedicare il massimo impegno nella definizione delle strutture organizzative e delle procedure operative aziendali, sia al fine di assicurare effi-

cacia, efficienza e trasparenza nella gestione delle attività e nella attribuzione delle relative responsabilità, che allo scopo di ridurre al minimo il verificarsi di non conformità, disfunzioni e/o irregolarità.

Il Modello organizzativo di CA Construction è costituito dall'insieme di funzioni, regole e procedure che garantiscono il funzionamento del Sistema di Gestione Integrata della Società, il quale è definito e monitorato internamente e verificato esternamente, anche al fine di assicurare la conformità alle principali norme in relazione a cui è certificato.

Il Sistema di Gestione aziendale, nonché la definizione di una specifica funzione Responsabile dell'attuazione e monitoraggio del medesimo (RSGI), e la sottoposizione al controllo degli Enti di certificazione, costituiscono un prezioso strumento anche a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

D'altra parte, considerato che il rispetto della Legge assume primaria importanza nell'ambito dei principi e dei valori posti da CA Construction a fondamento della propria Politica aziendale, la Società ha ritenuto di adottare altresì un Modello di Organizzazione e Gestione conforme ai requisiti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

In tale ottica, la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 è assicurata innanzitutto dall'adozione del Codice Etico della Società, il quale contiene i principi etici, i valori e le regole di comportamento che CA Construction accetta, condivide ed assume quale fondamento della propria Politica aziendale e del proprio operato.

Nell'ambito di tali valori assumo particolare rilievo l'osservanza delle Leggi, la trasparenza, l'onestà, la correttezza, la buona fede e la tutela dell'ambiente e della SSL, i quali devono improntare il comportamento di tutti i Destinatari nello svolgimento delle attività aziendali.

La Società, inoltre, ha introdotto e mantiene attive specifiche regole di comportamento e misure di controllo (contromisure organizzative), volte ad eliminare, o quanto meno a ridurre ai minimi termini, il rischio di commissione di reati nello svolgimento delle attività aziendali.

In particolare, sono implementate (ovvero adeguate ai requisiti del D.Lgs. n. 231/2001) specifiche Procedure Gestionali, le quali regolamentano dettagliatamente lo svolgimento delle attività e dei processi aziendali, garantendo l'applicazione delle regole di comportamento e dei principi di controllo adottati dalla Società per prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tali protocolli garantiscono altresì che nell'ambito dei processi aziendali siano rispettati la segregazione dei compiti e delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza, nonché la tracciabilità e verificabilità *ex post* del processo di formazione e attuazione delle decisioni aziendali e delle modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Tanto premesso, il trattamento del rischio di commissione di reati nelle attività aziendali è realizzato mediante il processo ciclico graficamente illustrato nel seguente diagramma.



La Società, inoltre, ha implementato e mantiene attivo un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole di comportamento e dei principi di controllo adottati da CA Construction da parte del proprio personale.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento;
- alla rilevanza della violazione;
- al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al livello delle responsabilità connesse alle mansioni attribuite;
- al tipo di conseguenze.

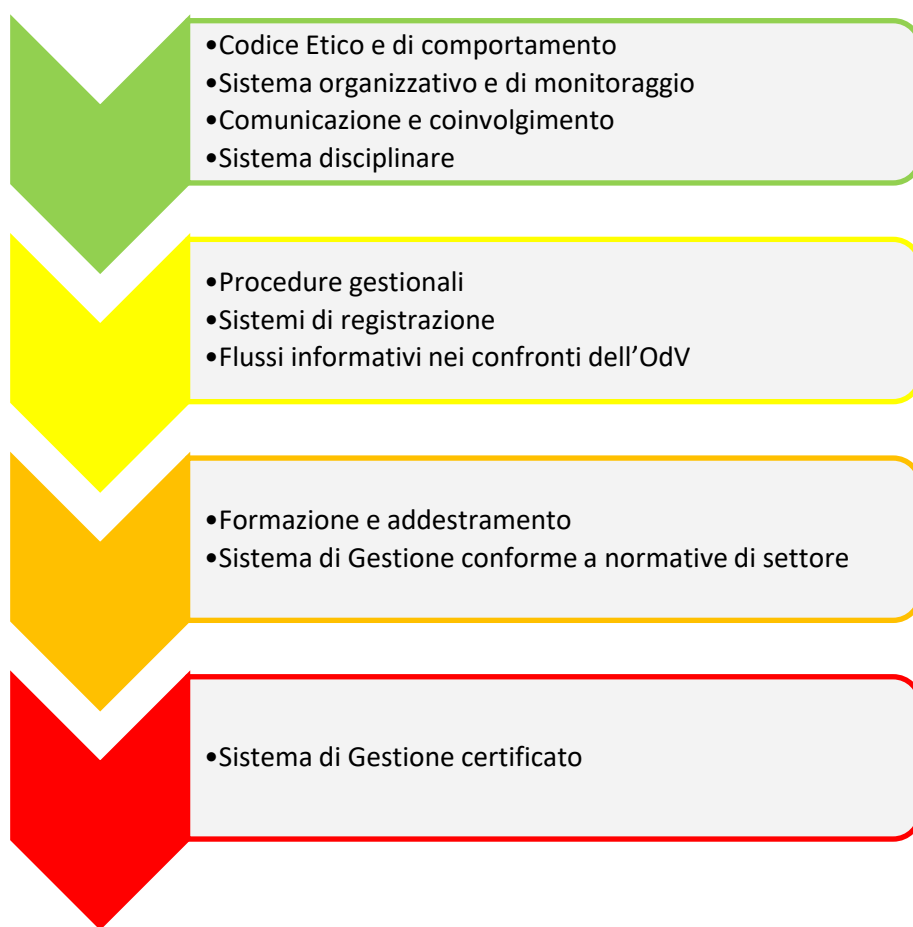
La procedura e le sanzioni previste dal Sistema disciplinare sono applicate a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

Il Sistema disciplinare prevede altresì idonee modalità per sanzionare, ove opportuno, il comportamento di Collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e degli altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, laddove tale comportamento abbia rilevanza sulla gestione da parte di CA Construction del rischio di commissione di reati. A tal fine nei singoli contratti sono inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti e alle sanzioni previste in caso di mancato rispetto degli stessi (cfr. **Mod. 231 All. 3 – Sistema disciplinare**).

6.5.2 Opzioni di trattamento

La combinazione e gradazione delle contromisure implementate per prevenire i rischi di commissione di reati deve essere opportunamente calibrata rispetto all'Indice di Priorità del Rischio individuato, nonché in considerazione dei requisiti cogenti rilevanti per l'efficace attuazione del Modello 231 (tutela dell'ambiente e della SSL, normativa antiriciclaggio, etc.).

Nella specie, le opzioni di trattamento definite ed attuate dalla Società sono le seguenti.



6.5.3 Piano di trattamento

Le opzioni di trattamento del rischio-reato predisposte dalla Società sono documentate nel **Modello 231 – Parte Speciale**, il quale, in ordine ai singoli processi aziendali, individua il relativo titolare del rischio, nonché:

- le attività sensibili identificate in riferimento ai Reati presupposto;
- le funzioni coinvolte nelle attività;
- la documentazione aziendale di riferimento.

Il **Modello 231 – Parte Speciale** garantisce la pianificazione dettagliata, in relazione alle attività svolte nell'ambito dei processi ritenuti sensibili:

1. delle regole di comportamento e delle misure di controllo implementate;

2. dei documenti di registrazione definiti per fornire evidenza delle fasi decisionali ed esecutive;
3. dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

6.5.4 Sistema di controlli preventivi

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un livello accettabile.

Il sistema di controllo predisposto va studiato ed adattato di volta in volta alle singole aree di rischio, proprio perché è importante dimostrare che si è fatto tutto il possibile per ridurre il rischio ad un livello "accettabile".

Cardini del sistema dei controlli preventivi sono la:

1. definizione di linee guida del comportamento aziendale, e conseguente formalizzazione del sistema organizzativo, nel quale sono chiaramente identificate le linee di dipendenza gerarchica ed i compiti in capo a ciascuno;
2. definizione delle responsabilità e dei processi aziendali, nonché dei poteri autorizzativi, di firma e decisionali in funzione delle responsabilità individuate e prevedendo, ove necessario, chiari limiti ai campi decisionali e di spesa;
3. predisposizione, in funzione dei reati specifici cui la singola area di rischio è esposta, di procedure che permettano di regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; questa attività costituisce la Parte Speciale del Modello 231 ed è progettata per ciascuna area di rischio, ed affinché sia efficace è necessario ispirarsi a specifici principi:
 - ogni operazione, transazione, azione, deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - i controlli devono essere documentati.

Le procedure sono formalizzate, ufficializzate e comunicate a tutti i livelli aziendali. Tali regole rappresentano il completamento delle procedure già attive in Azienda, le quali sono integrate con clausole e indicazioni che permettano di operare conformemente alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Le procedure devono inoltre consentire la tracciabilità del processo decisionale, identificando:

- le attività di controllo atte a prevenire il rischio reati;
- i soggetti coinvolti con l'attribuzione di specifici ruoli e responsabilità, sia operative che di vigilanza;
- i moduli operativi che documentano le decisioni prese.

6.5.5 Formazione del Personale

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello 231, è gestita dal Responsabile del Sistema di Gestione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- Personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza dell'Ente: seminario iniziale esteso di volta in volta ai nuovi assunti; seminario di aggiornamento annuale, se necessario; informativa nella lettera di assunzione per i nuovi assunti; circolari di aggiornamento quando necessario; consegna del Codice Etico e del Modello 231.
- Tutto il personale: formazione di base e per i rischi specifici come da Procedure di formazione per la SSL, rispetto dell'ambiente e trattamento dati, nel rispetto dei rispettivi Testi Unici; circolari di aggiornamento e consegna del Codice Etico quando necessario.

6.5.6 Selezione di collaboratori esterni e partner

Anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza potranno essere individuati appositi criteri di valutazione per la selezione di fornitori, rappresentanti, agenti, consulenti e simili (collaboratori esterni), nonché di *partner* con cui CA Construction intenda mantenere rapporti continuativi e/o stipulare una qualunque forma di *partnership* (*joint-venture*, consorzio, etc..), e destinati a cooperare con la Società nell'espletamento delle attività che possano comportare un rischio-reato.

Questi collaboratori esterni saranno informati sulle politiche di CA Construction e sulle procedure adottate sulla base del Modello 231 e del Codice Etico.

6.5.7 Informazione e comunicazione

Il Codice Etico e gli elementi di interesse specifico del Modello 231 adottato da CA Construction devono essere comunicati, attraverso procedure consolidate e nel rispetto delle disposizioni della normativa vigente in materia di *privacy*, a tutti i Portatori di interesse:

- Dipendenti;
- Fornitori e Collaboratori;
- Clienti e altre Parti interessate.

6.6 MONITORAGGIO E RIESAME

Scopo delle attività di monitoraggio e di riesame è di assicurare e migliorare la qualità e la efficacia del processo di gestione dei rischi.

In tale ottica, il monitoraggio ed il riesame del Modello 231 comprendono tutte le fasi del processo di valutazione e gestione del rischio di commissione di reati.

6.6.1 Monitoraggio

Il Modello organizzativo di CA Construction è sottoposto a valutazione periodica al fine di:

- verificarne la conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008;
- verificarne l'efficacia e la validità, oltre che la corretta e costante applicazione;
- fornire al Consiglio di Amministrazione le informazioni per il Riesame della Direzione ed il miglioramento continuo dei processi;
- fornire all'OdV informazioni per il miglioramento delle attività di vigilanza di propria competenza.

L'attività di monitoraggio è altresì finalizzata a verificare che i contenuti della documentazione del Modello 231, ed i protocolli da questa stabiliti, sono appropriati in relazione alla concreta struttura organizzativa aziendale, o se è il caso di apportare modifiche in un'ottica di miglioramento continuo delle procedure.

6.6.2 Riesame ed aggiornamento del Modello 231

La procedura di individuazione delle attività sensibili e valutazione dei rischi di commissione dei reati è effettuata nuovamente ogni qual volta vi siano:

1. modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti ovvero significative innovazioni nell'interpretazione giurisprudenziale delle disposizioni in materia;
2. mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
3. accertamento di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico, del Sistema di Gestione Integrata, delle Procedure Gestionali e/o delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro;
4. riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello 231 a seguito delle periodiche verifiche sull'efficacia del medesimo.

In base alle risultanze della procedura di valutazione dei rischi sono altresì aggiornati il Codice Etico, il Sistema di Gestione e le Procedure Gestionali della Società.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di proporre modifiche, aggiornamenti e/o integrazioni al Modello organizzativo.

A tal scopo l'OdV, anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali preposte al monitoraggio delle attività sociali, identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione della Società l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello 231, fornendo eventuali indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione degli interventi che si dovessero rendere necessari.

Le modifiche ed integrazioni, previo parere del RSG e delle strutture aziendali interessate, sono valutate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione di CA Construction S.r.l.

Contestualmente all'assunzione delle delibere attinenti all'aggiornamento del Modello 231, l'Amministratore Delegato identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della attuazione delle modifiche e della diffusione dei relativi contenuti all'interno ed all'esterno della Società.

L'approvazione degli aggiornamenti del Modello 231 è immediatamente comunicata all'OdV che, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

6.7 REGISTRAZIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità e delle motivazioni delle scelte effettuate, tutta la documentazione relativa al Modello di Organizzazione e Gestione di CA Construction S.r.l., prodotta anche in via telematica o elettronica, è archiviata dal Responsabile del Sistema di Gestione per 10 anni, o 15 anni per gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, fatti salvi gli eventuali periodi maggiori richiesti da norme di Legge.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. n. 231/2001 prescrive che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione ivi disciplinato, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano dunque presupposti indispensabili per la corretta applicazione del Modello 231.

In tale ottica, le attribuzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono conferite ad un organo nominato dal CdA della Società, ed avente le caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione necessarie per il corretto ed efficiente svolgimento delle funzioni al medesimo assegnate.

7.1 COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla Legge sia in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni ed alla complessità organizzativa dell'Azienda, l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto.

A tal scopo, l'OdV di CA Construction S.r.l. è costituito da un **organismo monocratico**.

In particolare, in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 ed alle linee guida emanate da Confindustria, la Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza composto da un professionista esterno, tenendo conto della necessità di garantire la vigilanza sulla ge-

stione, amministrazione e contabilità in relazione ai Reati presupposto, nonché, e prioritariamente, della necessaria conoscenza della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, e della struttura e delle modalità di consumazione dei reati (diritto penale).

Tale modalità è idonea in quanto garantisce l'autonomia, l'indipendenza, le professionalità specifiche e la continuità di azione della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre.

Il coordinamento delle attività dell'OdV con le azioni di verifica e controllo intraprese in attuazione dei sistemi di gestione già adottati in Azienda è assicurato mediante interviste alle funzioni aziendali e riunioni con il Responsabile del Sistema di Gestione.

L'Organismo di Vigilanza di CA Construction è dotato dei necessari poteri di iniziativa e controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi, e le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro Organismo o struttura aziendale, fermo restando il flusso informativo tra il CdA e l'OdV.

L'OdV si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza e controllo e, direttamente o per il tramite dei Responsabili della Funzioni Aziendali, nell'ambito delle rispettive competenze, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società ed alla relativa documentazione, senza necessità di alcun consenso preventivo, e dispone dei locali ove riunirsi e dei mezzi informatici necessari allo svolgimento delle sue funzioni.

A tal fine, dell'avvenuta nomina dell'Organismo di Vigilanza è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.

In relazione alle materie della tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'OdV potrà avvalersi anche di tutte le risorse previste dalle normative di settore e dalle procedure aziendali (Datore di Lavoro, RSPP, RLS, Medico competente, etc..), nonché di quelle attivate da CA Construction per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del SGA, del SGS, etc..). In tal senso, particolare rilievo assume il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione, il quale, in virtù delle competenze tecniche e delle mansioni svolte, garantisce lo svolgimento completo e continuativo delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

Laddove ne ravvisi la necessità in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'Organismo di Vigilanza potrà inoltre avvalersi di consulenti esterni.

L'OdV resta in carica per la durata stabilita dall'Organo amministrativo all'atto della nomina, e la revoca dei componenti, fatti salvi i casi *infra* previsti, può avvenire unicamente nel caso di rilevanti inadempimenti nello svolgimento dei propri compiti.

L'Amministratore Delegato delibera altresì il compenso spettante per lo svolgimento delle proprie funzioni ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, ai quali compete altresì il rimborso delle spese vive e documentate sostenute in ragione del proprio incarico.

L'OdV, inoltre, onde poter svolgere in assoluta indipendenza le proprie funzioni, dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dall'Amministratore Delegato su proposta dell'OdV medesimo.

All'atto della nomina l'OdV approva, aggiorna o conferma il **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**, il quale disciplina le modalità di nomina del Presidente (in caso di Organismo collegiale), nonché di svolgimento delle riunioni e delle audizioni, e quant'altro necessario a garantire il corretto svolgimento delle attività del medesimo.

Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza

Al fine di poter svolgere adeguatamente le proprie funzioni, i professionisti esterni non hanno vincoli di parentela con gli esponenti o con i *manager* della Società, e non sono legati alla Società da rapporti di lavoro autonomo o subordinato, ovvero da altri rapporti significativi di natura professionale o patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

L'OdV deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società, ed è obbligato ad astenersi laddove possa configurarsi un conflitto di interesse, anche potenziale.

I componenti dell'OdV dovranno essere inoltre in possesso dei seguenti requisiti di onorabilità, secondo i quali non possono essere nominati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali:

- siano stati condannati, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva, anche se a pena condizionalmente sospesa, per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, ovvero per reati che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese¹;
- abbiano svolto funzioni di amministratore, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate.

L'Organismo di Vigilanza verifica la sussistenza, in capo ai propri componenti, dei requisiti previsti, oltre che dal presente Modello 231, anche dalla disciplina legale e regolamentare vigente. Tale dichiarazione, resa dai singoli interessati, è riportata nel primo verbale di riunione dell'OdV successivo alla designazione.

¹ Per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (patteggiamento).

Cause di decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, l'eventuale sopravvenire di una delle cause sopra elencate di decadenza.

Il CdA, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, procede alla sostituzione del componente dell'Organismo.

Cause di revoca

Costituiscono cause di revoca dalla funzione di componente dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione all'Amministratore Delegato di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento dei requisiti di autonomia e indipendenza dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'OdV devono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, l'eventuale sopravvenire di una delle predette cause di revoca.

Il CdA, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle suddette cause di revoca, provvede a dichiarare la sospensione del componente dell'OdV, nominando un membro supplente.

Fatte salve diverse previsioni di Legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre i sei mesi, entro i quali il CdA della Società provvede a valutare e dichiarare la sussistenza della suddetta causa di revoca. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

Temporaneo impedimento di un componente effettivo

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, a un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza e autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

Nel caso di temporaneo impedimento, il CdA nomina un membro supplente, il quale cessa dalla carica quando viene meno la causa che ha determinato il suo subentro.

7.2 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché di proporre gli opportuni aggiornamenti in relazione alle attribuzioni di propria competenza.

Attività di vigilanza e controllo

L'Organismo esercita la propria attività di vigilanza e controllo in relazione:

- all'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello organizzativo nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001;
- all'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231 da parte dei Destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati attraverso l'attività di *audit*, l'analisi dei flussi informativi e delle eventuali segnalazioni;
- all'avvio ed allo svolgimento del procedimento di irrogazione di sanzioni disciplinari a seguito di accertate violazioni del Modello organizzativo;
- all'attuazione del piano di formazione del personale Dipendente;
- all'attuazione degli aggiornamenti, modifiche e/o integrazioni proposte all'Organo amministrativo nell'ambito delle proprie attribuzioni.

In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica l'esistenza ed effettività del Sistema di Prevenzione e Protezione;
- verifica con periodicità perlomeno annuale i risultati degli *audit* interni, nonché degli *audit* straordinari effettuati in caso di:
 - modifiche significative nella struttura produttiva o nelle politiche aziendali
 - segnalazioni dalle Parti interessate, in particolare RSPP, RLS e Lavoratori;
 - eventuali rapporti di non conformità;
 - eventuali incidenti e infortuni, *near miss* e comportamenti pericolosi.

L'Organismo di Vigilanza è inoltre chiamato a vigilare, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, sull'osservanza delle disposizioni in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose, dettate dalla normativa antiriciclaggio, e ad effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dalla normativa medesima.

L'attività di vigilanza è espletata mediante l'analisi dei flussi informativi a tale scopo predisposti, incontri periodici con l'Amministratore Delegato e con le Funzioni aziendali, e in particolare con il responsabile dei Sistemi di Gestione, nonché attraverso verifiche su operazioni o atti specifici, posti in essere nelle aree a rischio.

L'Amministratore Delegato e/o il CdA potranno inoltre convocare l'OdV laddove si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi relativi al funzionamento del Modello 231.

Al fine di garantire la tracciabilità della propria attività, l'Organismo di Vigilanza raccoglie, analizza e conserva tutti i flussi informativi provenienti dalle Funzioni aziendali, tutte le se-

gnalazioni relative a presunte violazioni delle prescrizioni del SGI, nonché ogni altra informazione rilevante per l'espletamento delle proprie funzioni.

L'attività di vigilanza e controllo è completata da un processo continuo di identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi e dei controlli interni, da cui discende il piano degli interventi.

I punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati al CdA ed alle Funzioni aziendali interessate, al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa.

Nella specie, l'Organismo di Vigilanza deve provvedere a sollecitare e promuovere la predisposizione e l'aggiornamento di procedure relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle attività a rischio.

Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere è sempre svolta dall'OdV un'attività di *follow up*.

Modalità e periodicità di riporto agli Organi societari

L'Organismo di Vigilanza, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce al CdA circa il funzionamento del Modello 231 e l'adempimento dei relativi obblighi.

Annualmente, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione di CA Construction una specifica relazione sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello 231, la quale ha ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento e le risultanze della medesima;
- eventuali criticità rilevate, sia in termini di comportamenti che di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione.

7.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi trasmessi dai Destinatari del Modello 231, e in particolare dai responsabili dei sistemi di gestione e dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello, nonché dal Datore di Lavoro e dal Committente ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.

Al fine di garantire la tracciabilità dei flussi informativi provenienti dalla Società, le relative comunicazioni devono essere effettuate presso la casella di posta elettronica certificata in uso all'OdV.

I documenti, i dati e le informazioni che devono essere trasmessi all'OdV, così come il Responsabile della comunicazione, sono analiticamente descritti nel **Modello 231 – Parte Speciale**.

Tali comunicazioni, per garantire l'efficacia dell'attività di controllo, devono essere effettuate all'Organismo di Vigilanza senza ritardo.

7.4 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

L'Organismo di Vigilanza monitora l'efficienza, efficacia e adeguatezza delle contromisure adottate dalla Società nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001, nonché l'osservanza delle stesse da parte dei Destinatari.

A tal fine, L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prescrive che il Modello di Organizzazione e Gestione debba prevedere uno o più canali che consentano ai destinatari del Modello 231 di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello 231 dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, devono essere segnalate, denunciate o divulgate pubblicamente informazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che possano ledere l'integrità di CA Construction, ovvero l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza deve essere pertanto tempestivamente informato da dipendenti, responsabili di funzione, Organi societari e soggetti esterni (quali lavoratori autonomi, professionisti, agenti, fornitori, *partner* commerciali, etc.), in ordine a condotte che, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti, possano integrare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni del Codice Etico o del Modello 231 di CA Construction S.r.l.

Le informazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse, ma che si ritenga, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti, che possano essere commesse.

Al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti, è necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate, con descrizione del fatto e delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato, nonché delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Segnalazioni interne

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate, in forma scritta ovvero orale, secondo le modalità definite nel **Mod. 231 All. 4 – Segnalazioni di condotte illecite**.

Segnalazioni esterne

La segnalazione di eventuali condotte illecite può essere effettuata anche all'ANAC (segnalazione esterna), nel caso in cui la persona segnalante:

- abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;

- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Nel caso in cui l'ANAC non abbia dato riscontro alla segnalazione nei termini previsti, ovvero si abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, i segnalanti possono infine effettuare una divulgazione pubblica dei fatti.

Procedura di gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a registrare e prendere in considerazione tutte le segnalazioni che presentino elementi fattuali, anche se dalle stesse non è possibile ricavare l'identità del segnalante (segnalazioni anonime).

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, è tenuto a:

- a) garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione;
- b) rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) richiedere, se necessarie, integrazioni alla persona segnalante;
- d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di ricevimento.

Ogni trattamento dei dati personali riguardanti le segnalazioni e le relative procedure di accertamento deve essere effettuato a norma della normativa disciplinante la materia.

In caso di avvio di un procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata senza il consenso espresso del medesimo, salvo che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Se per la segnalazione è stato utilizzato un sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'OdV mediante copia su un dispositivo idoneo alla conservazione.

Se la segnalazione è stata effettuata oralmente o mediante una linea telefonica non registrata la comunicazione è documentata per iscritto, previo consenso della persona segnalante, con resoconto dettagliato della conversazione a cura del RSGI o dell'OdV.

In ogni caso la persona segnalante può verificare ed eventualmente rettificare il contenuto delle trascrizioni mediante la propria sottoscrizione.

Le informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne sono analiticamente descritte nel **Mod. 231 All. 4 – Segnalazioni di condotte illecite**, esposto nella bacheca aziendale al fine di essere facilmente accessibile al personale di CA Construction.

Tale documento è altresì pubblicato sul sito internet della Società, al fine di rendere le informazioni accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con CA Construction.

Misure di protezione e sostegno

CA Construction garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamenti, sospensioni, retrocessioni di grado o mancate promozioni, mutamenti di funzioni, cambiamenti di luogo o orari di lavoro, note di merito negative o referenze negative, adozione di misure disciplinari o di sanzioni, molestie o ostracismi, trattamenti sfavorevoli, mancata conversione, rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano altresì, nell'ambito del contesto lavorativo, ai colleghi legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela, o che abbiano con il medesimo un rapporto abituale e corrente, nonché alle persone giuridiche in favore delle quali eventuali segnalanti esterni prestino la propria attività lavorativa.

La tutela delle persone segnalanti si applica infine anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni sia avvenuta:

- a) quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di eventuali comportamenti di ritorsione nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, e l'onere di provare che tali condotte sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dalla persona segnalante, se tali persone dimostrano di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

8. APPROVAZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO 231

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione è approvato dal Consiglio di Amministrazione di CA Construction S.r.l.

Le modifiche ed integrazioni sono di competenza del medesimo, e saranno attuate, anche sulla scorta di specifiche indicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza, in ottemperanza alla procedura descritta nel **§ 6.6.2 Riesame ed aggiornamento** del presente documento.

9. ALLEGATI

Documentazione aziendale

Codice Etico e di comportamento

Mod. 231 All. 1 – Analisi del contesto

Mod. 231 All. 2 – Mappatura dei rischi 231

Mod. 231 All. 3 – Sistema disciplinare

Mod. 231 All. 4 – Segnalazione di condotte illecite