

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. LGS. 231/2001 della società

ING. DE ALOE COSTRUZIONI S.r.l.

INDICE

PARTE GENERALE

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	2
1.1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI.	2
1.2 FATTISPECIE DI REATO.....	4
1.3 MODELLI ORGANIZZATIVI.....	7
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
2.1 ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL.....	9
2.2 IL MODELLO: CARATTERI GENERALI	9
2.3 IL MODELLO: SCOPO E PRINCIPI	10
2.4 MAPPATURA DEI RISCHI: 1. LE TIPOLOGIE DI REATO RILEVANTI PER LA SOCIETÀ; 2. LE AREE AZIENDALI INTERESSATE (PROCESSI SENSIBILI); 3. LE PROCEDURE.....	12
2.5 IL CODICE ETICO DI ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL.....	14
2.6 IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	15
<i>Le sanzioni:</i>	16
2.7 L'ORGANO DI VIGILANZA E CONTROLLO	17
<i>Compiti ed attribuzioni</i>	19
<i>Funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo</i>	20
<i>Flussi informativi verso gli organi sociali</i>	21
<i>Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo</i>	21
<i>Segnalazioni (whistleblowing)</i>	21
2.8 INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	26

PARTE

GENERALE

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

1.1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (di seguito "**Decreto**" o "**D.Lgs. 231/2001**"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. "**soggetti in posizione apicale**", o "**apicali**", art. 5 c. 1, lett. A) D.Lgs.231/2001);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. (c.d. "**soggetti sottoposti all'altrui direzione**", art. 5, c. 1, lett. B) D. Lgs. 231/2001).

La società non risponde, per espressa previsione normativa ex art. 5, c. 2, del D.Lgs. 231/01, qualora le persone indicate abbiano agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

La nuova responsabilità introdotta dal decreto, sorge soltanto qualora la condotta illecita sia stata realizzata **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente**, interesse o vantaggio sia patrimoniale che non.

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali ex punto i) è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti di cui al punto (ii), poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

E' bene precisare inoltre che la responsabilità dell'ente si aggiunge e non si sostituisce a quella in capo alla persona fisica autrice materiale dell'illecito, e pertanto, quest'ultima, rimane regolata e punita dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali 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, infatti, 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.

Il Decreto ha inteso 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.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Si ribadisce dunque che la nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge 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. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Relativamente poi al **sistema sanzionatorio** introdotto dal dettato normativo del Decreto, evidenziamo quelle che sono le **sanzioni** comminabili all'ente, ossia sanzioni di tipo *pecuniario* e sanzioni di tipo *interdittivo*, tra le quali, le più gravi, rientrano quelle relative alla sospensione di licenze e concessioni, al divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, all'interdizione dall'esercizio dell'attività, all'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi pubblici, al divieto di pubblicizzare beni e servizi.

- Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogni qualvolta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto.
- Le **sanzioni interdittive**, invece, possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità ed l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

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 (reiterazione del reato), possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

A tali sanzioni si aggiungono, poi:

- **la confisca** del prezzo o del profitto del reato (disposta con la sentenza di condanna) nonché, in determinati casi,
- la **pubblicazione della sentenza** di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice – in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente – ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

1.2 FATTISPECIE DI REATO

Quanto alla tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali:

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- malversazione a danno dello Stato;
- truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica ai danni dello Stato;
- concussione;
- corruzione per un atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- istigazione alla corruzione;

Il testo originario è stato **integrato** da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, oltre agli articoli **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*) e **25** (*Concussione e corruzione*), sono stati successivamente aggiunti:

- **all'art. 25 comma 3** viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-quater codice penale sul reato induzione indebita a dare o promettere utilità, giusta approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (corruzione tra privati);
- l' **art. 25-bis** (introdotto dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409), che mira a punire il reato di "*falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo*";
- l'**art. 25-ter** (introdotto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61), che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso in cui siano commessi "*reati societari*" (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, aggio, impedimento controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.), limitando tuttavia le sanzioni a quelle di tipo pecuniario; all'art. 25-ter, comma 1, viene aggiunta la lettera s-bis), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile. All'art. 25-ter, comma 1, viene aggiunta la lettera s-bis), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile. (con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- l'**art. 25-quater**, (inserito nel corpus originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, recante Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), che si riferisce ai "*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*";
- l'**art. 25-quater.1** (introdotto dall'articolo 3 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7) che estende all'ente la responsabilità per le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583bis c.p.;
- l'**art. 25-quinquies** (introdotto dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228 e successivamente integrato ad opera dell'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38), che mira a reprimere alcuni "*delitti contro la personalità individuale*" (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, ecc.);
- l'**art. 25-sexies** (introdotto con la Legge Comunitaria del 2004, in sede di recepimento della Direttiva Comunitaria 2003/6/CE), con particolare riferimento sia ai reati sia agli illeciti amministrativi di "*abuso di informazioni privilegiate*" e di "*manipolazione del mercato*";
- l'**art. 25-septies** (introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, così come modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), con riferimento alle ipotesi di "*omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*";
- l'**art. 25-octies** (introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231), con riferimento ai reati di "*ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*" È stato introdotto con l'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, l'art. 618-ter-1 c.p., cosiddetto "Autoriciclaggio", che ha apportato una modifica all'art. 25-octies (entrata in vigore il 01/01/2015), cosicché l'art. 25-octies dovrà intitolarsi: "*ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*"
- l'**art. 24-bis** (introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, in sede di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica, redatta a Budapest il 23 novembre 2001) con riferimento ai "*delitti informatici*" e al "*trattamento illecito di dati*";
- l'**art. 24-ter** (introdotto dalla legge 15.07.2009, n. 94, reati inerenti la c.d. "criminalità organizzata", con particolare riguardo ai reati di associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, nonché estesa a vari tipi di reati transazionali – L. 16.03.2006, n. 146);

- l'**art. 25-bis-1** (introdotto dalla L. 23.07.2009, N. 99, riferita ai "delitti contro l'industria ed il commercio", quali ad esempio, vendita di prodotti industriali con segni, vendita di sostanze alimentari non genuine, frode nell'esercizio del commercio, turbata libertà dell'industria e del commercio, illecita concorrenza con minaccia e violenza, usurpazione di proprietà industriali);
- l'**art. 25-novies** (delitti in materia di violazione del diritto d'autore – L.23.07.2009, n. 99);
- l'**art. 25-decies** (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- l'**art. 25-undecies** (i c.d. reati ambientali, articolo introdotto dal d.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 ed in vigore dal 16 agosto 2011);
- l'**art. 25-duodecies** (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, articolo introdotto dal D.Lgs. n. 109/2012);
- l'**art. 25-terdecies** (introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167) che estende all'ente la responsabilità per la commissione dei delitti di cui all'art. 3 comma 3bis della Legge 13 ottobre 1975 n. 654 in materia di razzismo e xenofobia;
- l'**art. 25-quaterdecies** (introdotto dalla legge 3 maggio 2019 n. 39) che contempla i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- l'**art. 25-quindecies** (introdotto dal D.L. 124/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 157 del 19 dicembre 2019) il quale ha introdotto la responsabilità amministrativa dell'ente per taluni reati tributari;
- l'**art. 25-sexiesdecies** (introdotto dal D.Lgs. 75/2020) che estende la responsabilità alla commissione del reato di contrabbando.

Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti – in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore ed, a tutt'oggi, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001) o contro la fede pubblica (quali falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, indicati all'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
2. reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
3. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001;
4. delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
5. Abusi di mercato, indicati dall'articolo 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
6. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, indicati dall'art.25-quater 1. del Dlgs 231/2001);
7. Reati transnazionali: l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia se rivestono carattere di transnazionalità;
8. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);

9. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale (art. 25-octies D.Lgs. 231/01);
10. Delitti informatici ed illecito trattamento dei dati c.d. "Cybercrime" (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
11. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01);
12. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 D.Lgs. 231/01);
13. Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/01);
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01);
15. Reati ambientali ed inquinamento del mare da parte delle navi (art. 25-undecies);
16. Impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25-duodecies);
17. Corruzione tra privati (art. 25-ter);
18. Autoriciclaggio (art. 25-octies);
19. Razzismo e xenofobia;
20. Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di giochi d'azzardo;
21. Reati tributari.

1.3 MODELLI ORGANIZZATIVI

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede tuttavia una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un *organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*;
- le persone che hanno commesso l'illecito abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto 2.

L'"esonero" dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il **giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli**, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

Pertanto, nella formulazione dei *modelli di organizzazione e di gestione*, l'ente deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;

- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per poter quindi attuare in maniera efficace un Modello Organizzativo, il Decreto richiede l'effettuazione di costanti verifiche e di adattamenti/aggiornamenti che si rendessero necessari a fronte di eventuali mutamenti in ordine all'organizzazione aziendale o di successive integrazioni normative del Decreto 231/01.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 231/01 DI

ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL

2.1 ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL

La Ing. De Aloe Costruzioni s.r.l. inizia la propria attività nel 16/05/97 a seguito conferimento di ramo produttivo d'azienda dell'impresa individuale Ing. Antonio De Aloe, acquisendo tutto il suo organico, i macchinari e il patrimonio tecnico che la stessa impresa conferente possedeva operando nel settore fin dal 10/01/80.

La Ing. Antonio De Aloe aveva operato in proprio a fianco dell'impresa paterna (impresa Ing. Guido De Aloe) presente nel settore dell'armamento ferroviario da oltre 50 anni.

Tra i clienti principali ricordiamo : Rete Ferroviaria Italiana, Trentino Trasporti S.p.a., Italferr, S.T.A. Ansaldo S.p.A., Interbrennero, Provincia Autonoma di Trento, Provincia Autonoma di Bolzano, Ferrovia Retica, Leonhard Weiss.

L'attività dell'Impresa si sviluppa principalmente nella progettazione, costruzione, manutenzione di armamento ferroviario, scavi e lavori edili ed accessori, revisione di mezzi ferroviari .

Il fatturato annuale attualmente si attesta sopra i 25 milioni di Euro.

L'attività operativa dei cantieri è prevalentemente nell'Italia settentrionale e in particolare in Trentino Alto Adige.

La Direzione tecnica è affidata all'amministratore unico (Ing. Antonio De Aloe) che coordina una forza lavoro di circa 160 unità tra personale di staff e operativo.

L'amministratore unico ha seguito corsi formativi nel campo della sicurezza (corso 60 ore per coordinatori della sicurezza) e Qualità (corso per valutatori interni sistema qualità) ottenendo i relativi diplomi.

Egli con atto del 12 settembre 2019 ha nominato un soggetto esterno alla società, l'ing. Bernardo Carrara, quale Datore di Lavoro della stessa ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e gestore ambientale. Tale soggetto è stato individuato dall'organo amministrativo in quanto dotato della necessaria formazione ed esperienza ai fini dello svolgimento dei predetti incarichi. Conformemente a quanto previsto dalla legge, al procuratore-datore di lavoro sono stati conferiti i più ampi poteri per l'esecuzione in autonomia di ogni decisione ritenuta utile e necessaria per il corretto espletamento dei propri compiti e, allo scopo, gli è stata riconosciuta autonomia di spesa.

2.2 IL MODELLO: CARATTERI GENERALI

ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, allo scopo di assicurare condizioni di correttezza, lealtà, trasparenza e sicurezza in ogni propria attività aziendale, ha ritenuto fondamentale affiancare alla già esistente procedura interna di prevenzione e controllo dei vari settori aziendali, altresì l'adozione di un proprio Modello Organizzativo (il "Modello") basato sulla previsione normativa e su tutti i principi contenuti nel D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, in considerazione delle innovazioni legislative e giurisprudenziali che progressivamente andranno ad arricchire il testo normativo 231/01, ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL s'impegnerà sin da ora ad adattare e ad aggiornare in maniera costante e continuativa il proprio Modello aziendale.

E' convinzione della Società che l'adozione e l'attuazione del presente Modello costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei Destinatari (sia interni che esterni) affinché possano seguire sempre un comportamento il più corretto e lineare possibile, alla luce delle prescrizioni contenute nella normativa in esame.

L'obiettivo principale di ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL è quello di normare, chiarire ed adeguare tutta la propria attività aziendale ai principi sanciti dal D. Lgs. 231/01, attraverso la condivisione, il rispetto ed il controllo, relativi alle regole inserite nelle procedure interne, proprie del Modello, ai Protocolli, al Codice Etico aziendale, per poter effettuare un'opera di **prevenzione** dei reati ed illeciti amministrativi sanzionabili, un'opera di **controllo** dell'attuazione del Modello, e poter irrogare eventualmente le **sanzioni** in esso previste.

Si precisa che tutto il processo di costruzione e di adeguamento del Modello e' stato effettuato tenendo conto dei dettami del D.Lgs. 231/01, delle Linee Guida ampiamente ed esaurientemente elaborate da *Confindustria*, nonché di tutte le procedure interne più specifiche, già esistenti, dimostrate sicure ed efficaci in materia sia di prevenzione che di controllo in alcune attività aziendali.

Il presente Modello si rivolge a tutti coloro che operano per ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, in particolare a coloro che:

- i) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o controllo della Società;
 - ii) sono sottoposti alla direzione e/o vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) che precede (dipendenti e collaboratori);
- (di seguito, complessivamente, i "Destinatari").

2.3 IL MODELLO: SCOPO E PRINCIPI

Scopo del presente Modello e' la costruzione di un sistema di procedure aziendali che possano garantire in maniera efficace e concreta, sia l'attuazione delle linee-guida a cui si ispirano i principi normativi del D. Lgs. 231/01, sia la prevenzione nella commissione di illeciti, sia la possibilità reale di garantire un controllo continuativo ed approfondito sui flussi operativi aziendali inclusi nelle aree a c.d. "rischio reato".

Attraverso la "mappatura" delle aree aziendali a rischio, e la creazione di procedure conseguenti, il presente documento si pone le seguenti **finalità**:

- informare nonché sensibilizzare i Destinatari e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto della ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL nelle "aree di attività a rischio", come oltre definite, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della società;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL si ispira nello svolgimento delle proprie attività e nell'espletamento della propria mission aziendale;
- consentire alla società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti.

I **cardini fondamentali** su cui si basa il presente Modello, oltre a quelli già elencati, sono:

- attività di sensibilizzazione e di diffusione delle regole comportamentali e delle procedure.
- individuazione e formalizzazione della mappatura delle "aree di attività a rischio", ovvero delle aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato.
- L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo e di adeguamento del Modello (ex post).
- La verifica della documentazione delle operazioni a rischio e la creazione di procedure conseguenti.
- Il rispetto del principio della c.d. "separazione delle funzioni".
- La definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.
- La verifica dei comportamenti sulla base del presente Modello.
- Il costante aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali.
- La costruzione e il rispetto di un adeguato sistema sanzionatorio.

Pertanto, il processo di costruzione del presente Modello, si è articolato in **2 fasi** distinte:

1. attività di **RISK-MAPPING**, ossia l'analisi del contesto aziendale per porre in luce quelle che sono le aree e i settori a rischio reato presupposto ex D.Lgs. 231/01;
2. la definizione del **Modello**, attraverso la valutazione del sistema d'organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all'interno di ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, e suo successivo adeguamento, integrando o modificando i controlli preventivi esistenti nonché formalizzandoli in specifiche procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

E' stato così definito un sistema d'organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato individuate dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

2.4 MAPPATURA DEI RISCHI: 1. LE TIPOLOGIE DI REATO RILEVANTI PER LA SOCIETÀ; 2. LE AREE AZIENDALI INTERESSATE (PROCESSI SENSIBILI); 3. LE PROCEDURE.**2.4.1 TIPOLOGIE DI REATO CONSIDERATE**

In base al tipo di attività svolta da ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, il processo di adeguamento dell'ente stabilito dal presente Modello e' stato effettuato con riferimento a talune tipologie specifiche di reati previsti e puniti dal D.Lgs. 231/01, ritenute rilevanti per la società, ossia:

- reati di indebita percezione di erogazione, truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico e relativi ulteriori reati di cui all'art. 24 D.lgs. 231/01;
- reati relativi ai delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- reati associativi contemplati con riferimento alla fattispecie criminosa dello sfruttamento dell'immigrazione clandestina
- reati relativi a tutti i rapporti con la P.A. (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione);
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti in materia di violazione di diritti d'autore;
- per i reati societari nonché per la connessa ipotesi delittuosa di corruzione tra privati e di istigazione alla stessa (artt. 2621 e ss c.c.);
- delitti contro la personalità individuale (con riferimento alle ipotesi di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ex art. 603bis c.p.)
- reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (artt. 589 e 590 c.p.);
- reati relativi alla "Normativa Antiriciclaggio" compreso l'autoriciclaggio;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171bis, ter, septies e octies L. 633/1941);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/01);

- reati relativi all'assunzione di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia;
- reati tributari (art. 25-quindecies D.Lgs. 231/01).
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/01).
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D. Lgs. 231/01).
- Delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/01)

Per quanto concerne l'esclusione di tutte le altre tipologie di illecito inserite nel dettato normativo del D.Lgs. 231/01, ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, ha ritenuto di doverle escludere poiché di impossibile commissione in considerazione della natura sociale della propria attività e degli strumenti a sua disposizione (es. reati di terrorismo, reati transazionali, in materia di criminalità organizzata, di falso in valori bollati o monete, ecc.)

ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL inoltre non e' società quotata sul mercato nazionale, ragion per cui tutte le figure di illecito relative a reati collegati a questa particolare condizione sono stati parimenti esclusi.

2.4.2 LE AREE AZIENDALI INTERESSATE

In base alle risultanze delle attività di identificazione effettuata all'interno di ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, sono state individuate le macro aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato (c.d. processi sensibili):

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (nel suo complesso e nelle figure dei suoi singoli componenti)

UFFICIO AMMINISTRATIVO/CONTABILITA'

UFFICIO VENDITE/CONTRATTI

UFFICIO ACQUISTI

UFFICIO AMBIENTE, QUALITÀ E SICUREZZA

UFFICIO PERSONALE

DATORE DI LAVORO

UFFICIO TECNICO

oltre agli ulteriori processi che verranno eventualmente individuati per ciascuna singola fattispecie di reato nella successiva parte speciale del Modello.

2.4.3 LE PROCEDURE ADOTTATE

Nella Parte Speciale del presente Modello vengono presi in rassegna gli illeciti contemplati dal D.Lgs. 231/01 - ritenuti rilevanti per l'attività sociale, come precisato al superiore punto 2.4.1 - associando ad ognuno di essi l'area aziendale (processo) potenzialmente esposta alla loro commissione, le particolari e

principali attività in cui tali reati possono concretizzarsi ed il grado di rischio di verifica associato a ciascun singolo processo (calcolato in un range da 1 - minimo - a 3 - massimo).

Nella medesima Parte Speciale sono state individuate specifiche misure (protocolli) che, integrandosi con le procedure già in uso presso l'Azienda (richiamate nel relativo allegato "Procedure") sono volte ad eliminare il rischio di verifica dei predetti illeciti.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Le procedure riferibili al Modello, così come le altre norme societarie interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/01.

In linea generale, il sistema di controllo interno della Società, delineato nell'ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, deve essere **idoneo a**:

- ✓ garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate;
- ✓ assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- ✓ garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- ✓ assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- ✓ garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

2.5 IL CODICE ETICO DI ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL

Il Codice Etico di ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, è parte essenziale ed inscindibile del presente Modello, pur essendo predisposto su documento separato da intendersi in questa sede integralmente richiamato.

Esso, al pari del Modello in senso stretto, viene aggiornato in caso di necessità ai fini di adeguarlo alle disposizioni invocate dal dettato normativo del D.Lgs. 231/01.

L'obiettivo del Codice Etico e' quello di definire e di regolamentare in maniera chiara ed inequivocabile quelli che sono i principi etici e morali che hanno sempre ispirato, e tutt'ora ispirano, l'operato sociale della Società.

Tali principi hanno sempre distinto la ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, sia nell'ambito interno, nei rapporti con i propri dipendenti, sia in quello esterno, ossia nei rapporti con i propri consulenti, collaboratori, fornitori e clienti.

Considerato pertanto l'alto valore etico del documento in esame, lo stesso viene considerato parte integrante ed inscindibile del Modello, poiché risulta un valido supporto nella concreta applicazione di quest'ultimo in relazione alle dinamiche aziendali, così da rendere eventualmente operante la discriminante citata all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

A seguito della sua adozione e della sua successiva modifica, il Codice Etico e' stato consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti ed ai collaboratori della Società.

I contratti di collaborazione, di consulenza, di fornitura e, più in generale, tutti i contratti aventi ad oggetto rapporti d'affari con ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, saranno redatti in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Codice Etico aziendale, l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con la conseguenza di rappresentare "giusta causa" di risoluzione degli stessi e, qualora se ne ravvisi la necessità, di risarcimento dei danni.

Inoltre, l'importanza che il Codice Etico riveste per ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL e la sua natura cogente, e' dimostrato dalla previsione di apposite sanzioni in caso di sua violazione, come indicato nel successivo art. 3.6.

2.6 IL SISTEMA SANZIONATORIO.

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione del Modello e delle regole di comportamento/procedure aziendali ad esso riferibili, sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

A tal fine la Società ha definito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure, e regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il **rapporto di fiducia** instaurato con la Società stessa e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito e dall'esito del conseguente giudizio.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

Le sanzioni:

a) LAVORATORI DIPENDENTI: i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono previste dalle previsioni contrattuali vigenti in base del CCNL applicato al rapporto (a titolo esemplificativo, richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione, licenziamento) e saranno applicate tenendo conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati, nonché:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari (recidiva);
- della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto;

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti da:

- i. mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nelle procedure aziendali riferibili al Modello ed al suo Codice Etico;
- ii. mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure aziendali riferibili al Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;

iii. violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali riferibili al Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organo di Vigilanza e Controllo;

iv. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;

v. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti che comporti da parte di questi ultimi la commissione delle violazioni sopra enunciate.

b) COLLABORATORI ESTERNI, PARTNERS E FORNITORI: ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, Partners o Fornitori, in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà comportare, secondo quanto previsto in apposite clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure sanzionatorie e/o interdittive presenti nel Decreto.

c) AMMINISTRATORI E SINDACI: con riguardo agli Amministratori ed ai Sindaci, gli Organi Sociali della ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL adotteranno, di volta in volta, le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di volta in volta vigente.

d) ORGANISMO DI VIGILANZA: con riguardo all'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui il rapporto con ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui al punto a) sopra riportate, nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione e/o consulenza, si dovranno applicare le previsioni sanzionatorie previste al punto b) che precede.

2.7 L'ORGANO DI VIGILANZA E CONTROLLO

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'Ente all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione degli illeciti considerati da tale normativa, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo di vigilanza dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Tale organismo, inoltre, deve avere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- (i) **autonomia ed indipendenza**, fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente);
- (ii) **professionalità**, ovvero possedere competenze specifiche in tema di attività consulenziali in materia legale, ispettiva e di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- (iii) **continuità d'azione**, ovvero dedicarsi costantemente - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza e Controllo (qui di seguito definito "**OdV**") assume la veste di organo nominato dall'organo amministrativo secondo le logiche e i criteri *infra* descritti, ed è composto da:

numero 3 membri, di comprovata esperienza e competenza, di cui due esterni ed uno interno.

I componenti dell'OdV devono possedere requisiti di onorabilità, analoghi a quelli degli amministratori della Società, di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire, e devono essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi devono essere, di volta in volta, accertate dall'organo amministrativo della Società sia preventivamente alla nomina sia periodicamente – almeno una volta all'anno - durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo resteranno in carica.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti l'Organo di Vigilanza e Controllo la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, con particolare riferimento a illeciti previsti dal Decreto.

Essi sono nominati dal C.d.A. che ne determina anche l'eventuale remunerazione.

L'OdV dura in carica n. 3 anni, ed i suoi membri possono essere rinominati 2 volte.

Al fine di garantirne la piena autonomia ed indipendenza, l'Organo di Vigilanza e Controllo riporta direttamente all'organo amministrativo della Società.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo è di competenza dell'organo amministrativo di ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL.

In caso di revoca o decadenza, l'organo amministrativo della Società provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.

L'Organo di Vigilanza e Controllo decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso l'organo amministrativo della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

Compiti ed attribuzioni

Nello svolgimento della sua attività, l'Organo di Vigilanza e Controllo può avvalersi - laddove necessario - del supporto di altre funzioni aziendali, ovvero di consulenti esterni.

All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

- (i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- (ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- (iii) garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- (iv) vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- (v) acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- (vi) verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- (vii) verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- (viii) svolgere una periodica attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali;

(ix) raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organo di Vigilanza e Controllo può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare sono previste:

(i) verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le "aree di attività a rischio" e i "processi strumentali", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;

(ii) verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure.

L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di *follow-up*, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative e/o di quesiti sul Modello e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all'Organo di Vigilanza e Controllo è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

Funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo

L'Organo di Vigilanza e Controllo redigerà il verbale dei controlli effettuati per lo meno con cadenza semestrale, ed ogni qual volta ne ravvisi la necessità.

E' facoltà dell'Organo di Vigilanza e Controllo nominare un segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti.

Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo potranno essere disciplinati in un apposito regolamento.

Flussi informativi verso gli organi sociali

Con riferimento all'attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali, l'Organo di Vigilanza e Controllo relaziona, mediante reports scritti e con cadenza annuale, l'amministratore, in merito all'attuazione del Modello ed in merito all'esito delle verifiche svolte e alle iniziative intraprese, nonché il Sindaco.

L'Organo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dagli organi sopra citati per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza e Controllo

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organo di Vigilanza e Controllo secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso.

I Destinatari trasmettono all'Organo di Vigilanza e Controllo le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari.

I Destinatari del Modello, inoltre, qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti 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 e Controllo, lo informano prontamente.

L'Organo di Vigilanza e Controllo valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organo di Vigilanza e Controllo viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza.

Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni), l'Organo di Vigilanza e Controllo dispone anche di un indirizzo specifico di posta elettronica (**OdV@ingdealoeconstruzioni.it**), utilizzabile esclusivamente dai membri dello stesso e – se nominato – dal segretario, al quale tutti i Destinatari del Modello potranno indirizzare le suddetti informazioni.

Segnalazioni (whistleblowing)

La società Ing. De Aloe Costruzioni s.r.l. sin dall'adozione del presente modello ha adottato un sistema di segnalazione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 (c.d. "whistleblowing") conforme alle normative al momento in vigore e, attualmente, a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come risultante a seguito delle modifiche apportate dal più recente decreto.

Per "segnalazioni" si intendono le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Tenuto conto delle dimensioni aziendali e, pertanto, dei criteri di cui all'art. 3 comma 2 del citato decreto (trattandosi di ente dotato di modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01 che nell'ultimo anno ha raggiunto una media di lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato superiore alle 50 unità) la Società ha ritenuto di applicare il sistema c.d. whistleblowing sia, come già previsto in precedenza, alle condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (per le cui fattispecie, ci si riporta all'elenco dei reati presupposto di cui ai successivi paragrafi) ovvero alle violazioni del presente modello di organizzazione e gestione e del codice etico adottato in attuazione di questo, sia agli ulteriori illeciti indicati nel citato decreto. Per l'elencazione di tali ulteriori illeciti si rimanda all'apposita politica aziendale in materia di whistleblowing, in cui vengono precisate altresì le condizioni e le modalità per l'invio delle segnalazioni, oltre che le tutele istituite dalla società. Di seguito verrà pertanto disciplinata la procedura applicabile all'ipotesi di segnalazione di rilievo ai sensi del d.lgs. 231/01.

Va specificato innanzitutto che possono costituire oggetto di segnalazione ai sensi di quanto previsto nel presente capitolo ed essere dunque trattate in conformità a quanto previsto in questa sede e in generale nella normativa in materia di "whistleblowing" solamente gli illeciti e le violazioni di cui sopra: non rientrano pertanto nella disciplina oggetto della presente trattazione, a titolo esemplificativo, le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica, posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire" come precisato dalle linee guida ANAC.

Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni (segnalanti) sono:

- i lavoratori subordinati della società;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione con la società;
- i lavoratori o collaboratori di soggetti terzi che forniscono beni o servizi o realizzano opera in favore della società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la società;
- i volontari e i tirocinanti impiegati nella società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all'interno della società.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, dovranno: descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, contenere una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione; riportare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati

Tali segnalazioni potranno essere effettuate dal segnalante tramite l'utilizzo di un'apposita piattaforma digitale (canale di segnalazione interno), raggiungibile dal web con l'ausilio di un motore di ricerca al seguente indirizzo:

<https://dealoecostruzioni.whistleblowing-solution.it>

Nessun soggetto all'infuori del gestore della segnalazione potrà accedere al contenuto della segnalazione e interloquire col segnalante e che, per scelta aziendale, allo scopo di garantire il massimo utilizzo del sistema per le finalità proprie del whistleblowing, il programma identifica il segnalante esclusivamente mediante l'attribuzione di un codice numerico. Lo strumento informatico in questione fa uso di protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni, incluse quelle contenute negli eventuali allegati alla segnalazione

Si ricorda, pertanto, che al momento dell'invio della segnalazione, sarà rilasciato dal sistema un codice identificativo (da conservare con cura da parte del segnalante e che quest'ultimo non dovrà divulgare o consegnare a terzi) che consentirà, sempre tramite detta piattaforma, da un lato al segnalante di interloquire con il gestore della segnalazione e controllare l'esito della segnalazione e dall'altro al ricevente la segnalazione di chiedere eventuali ulteriori informazioni al segnalante e far conoscere a quest'ultimo gli sviluppi del procedimento.

Alternativamente alla forma scritta, è altresì concesso al segnalante di presentare la segnalazione in forma orale, mediante richiesta di audizione da inviare direttamente al gestore della segnalazione, come di seguito individuato, tramite raccomandata a.r. all'indirizzo di quest'ultimo.

Il soggetto deputato a ricevere le segnalazioni e gestire le medesime (detto anche "gestore" della segnalazione) ai sensi del presente Modello è stato individuato nella persona del presidente dell'organismo di vigilanza; al gestore così nominato spetterà il compito di coinvolgere nella gestione della segnalazione l'organismo nella sua collegialità, qualora l'oggetto della segnalazione sia un illecito di rilievo ai sensi del d.lgs. 231/01 ovvero una condotta integrante violazione del modello organizzativo o del codice etico.

Qualora la segnalazione venisse inviata a soggetto diverso dal gestore, dovrà essere da tale erroneo ricevente trasmessa al gestore entro sette giorni dal ricevimento e di ciò dovrà essere dato contestuale avviso al segnalante.

Il gestore della segnalazione rilascerà avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa, fermo restando che il rilascio da parte della piattaforma informatica del codice identificativo al termine dell'inserimento della segnalazione, rappresenterà per il segnalante

conferma del corretto invio della stessa. Entro tre mesi da tale avviso di ricevimento, verrà dato riscontro al segnalante dal gestore circa l'esito della segnalazione.

In ipotesi di conflitto d'interesse, ovvero sia qualora il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata ad altro membro dell'organismo di vigilanza della Società (ODV), tramite lettera raccomandata in busta chiusa indirizzata a tale soggetto, domiciliato per lo scopo presso la Società, con la dicitura "riservata al membro interno dell'ODV – segnalazione whistleblowing"; all'interno di tale busta dovranno essere inserite due buste chiuse: l'una contenente i dati identificativi del segnalante e una copia del documento d'identità dello stesso; l'altra il contenuto della segnalazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dal gestore della segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità: in tale ultima ipotesi, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Fermo restando quanto sopra precisato in ordine all'obbligo di riservatezza, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La Società pertanto garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, vieta e si impegna ad impedire ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi

collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e tutela il segnalato. A tali fini, la Società: - adotta misure a tutela della riservatezza del segnalante anche con riferimento alle modalità di archiviazione, accesso e conservazione dei dati, attraverso l'ausilio di procedure informatiche, tra cui l'adozione di protocolli sicuri, l'utilizzo di strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e degli eventuali allegati; - sanziona ogni misura ritorsiva nei confronti del segnalante e sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante; - a tutela del segnalato, sanziona chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Per ciò che concerne la tipologia delle sanzioni adottabili, la Società farà applicazione del sistema sanzionatorio disciplinato ai punti che seguono relativi ai provvedimenti sanzionatori, a seconda della categoria dei destinatari cui essi sono rivolti. In particolare, saranno passibili di tali sanzioni i soggetti responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del d.lgs. 24/2023, ovverosia coloro che: - abbiano commesso, tentato o minacciato ritorsioni o abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o che abbiano violato gli obblighi di riservatezza sopra descritti a favore del segnalante e/o degli altri soggetti indicati dal citato decreto; - abbiano omesso di istituire i canali di segnalazione, o non abbiano adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformi ai requisiti di cui al d.lgs. 24/2023, o non abbiano svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; - qualora rivestano la qualifica di segnalanti, ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia.

La Società ritiene in questa sede opportuno rammentare che ai sensi dell'art. 6 comma 2-ter del d.lgs. 231/2001 del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e che ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle; sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa, in ossequio a quanto disposto dal d.lgs. 24/2023.

Le tutele sopra descritte contro gli atti ritorsivi ed a garanzia della riservatezza sono applicabili anche prima dell'instaurazione del rapporto contrattuale col soggetto segnalante, qualora le informazioni sulla violazione siano state acquisite in fasi precontrattuali (quale il processo di selezione), nel corso del periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto, qualora le informazioni siano state ottenute nel corso dello stesso. Le predette tutele devono intendersi estese, oltre che ai segnalanti, anche ai facilitatori,

alle persone del medesimo contesto lavorativo ed ai colleghi di lavoro, nonché agli enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

Infine si fa presente che tutti i dati personali acquisiti nel corso del procedimento di segnalazione verranno trattati ai sensi della vigente Disciplina Privacy (per tale intendendosi il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR), il D.Lgs. n. 196/2003, il D. Lgs. n.101/2018 nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante), nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riguardo per la riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti e per la sicurezza del trattamento anche secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023.

2.8 INFORMAZIONE E FORMAZIONE.

ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure e regole di comportamento aziendali ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organo di Vigilanza e Controllo.

In particolare, per quanto attiene alla *comunicazione*, è previsto che il Modello sia consegnato, unitamente alle procedure e regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso è, inoltre, pubblicato nella cartella aziendale condivisa ed accessibile, unitamente alle procedure.

Per quanto riguarda la *formazione*, ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL ha poi previsto una specifica attività di formazione riguardante, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti a ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Modello e nelle procedure e regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

Tale attività è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano. Essa si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

In particolare: informazione e Formazione in tema di Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro.

Specifiche *iniziative informative e formative* sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute, l'igiene e la sicurezza dei lavoratori.

In particolare la Società, in ottemperanza alla prescrizioni di legge, consegna ai Destinatari appositi opuscoli recanti le misure generali di sicurezza e salute per il personale e per far fronte ad eventuali emergenze insorgenti nei luoghi di lavoro (es. misure antincendio e primo pronto soccorso sanitario). A questi si aggiungono specifici manuali distribuiti a particolari categorie di lavoratori, quali, a titolo esemplificativo, le lavoratrici madri, i videoterminalisti, etc.. Alle imprese che operano per ING. DE ALOE COSTRUZIONI SRL (ad es. in regime di appalto) è invece consegnato un apposito opuscolo, finalizzato ad informare tali società sui rischi presenti all'interno delle sedi della Società.

Nel Database di proprietà aziendale denominato Documenti della Qualità condiviso ed accessibile a tutti i destinatari del Modello è inoltre istituita una specifica sezione, denominata "*Documentazione ex 231/01*" ove sono rinvenibili le norme in materia, le indicazioni sull'organizzazione aziendale in materia di salute e sicurezza, i vari manuali sopra indicati, etc.

Sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro la Società organizza periodicamente, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. Responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, etc.) nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.