



Oliva Costruzioni e Servizi Srl

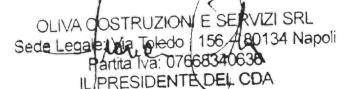
Sede Legale: Napoli | Via Toledo 156 | 80134

Sede Operativa: Napoli | Via Mergellina 220 | 80122

Sede Operativa: Milano | Via Pietro Paleocapa 7 | 20121

Sito internet: <http://www.olivacostruzioni.com>

**MODELLO ORGANIZZATIVO DI
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DL. 231/2001**


OLIVA COSTRUZIONI E SERVIZI SRL
Sede Legale: Via Toledo 156 | 80134 Napoli
Partita Iva: 07668340638
IL PRESIDENTE DEL CDA
DOTT. FRANCESCO ORTELLO

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
Oliva Costruzioni e Servizi S.r.l.

Rev. 01

Pag. 1 a 31

Documento aggiornato il 29/12/2025

Rev. 01

Approvato il 29/12/2025

Aggiornamento ai sensi delle modifiche normative intervenute

1. PREMESSA

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

Il D. LGS. 8 giugno 2001, n. 231, (qui di seguito, per brevità, il Decreto), ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere affittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione della società nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio della società;
- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno della società;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte della società di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche in mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo della società (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dalla società stessa.
- f) L'inefficacia attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ovvero l'insufficiente esercizio delle funzioni di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, nonché la mancata adozione dei sistemi di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (Whistleblowing)

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze già menzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice, fatta salva la facoltà della società di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova). Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità della società a sanzioni di diversa natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di euro 1.549.370) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale.

1.2 LA FATTISPECIE PREVISTA DAL DECRETO

La fattispecie cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente)

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici. Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico della Società scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio della Società, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una persona fisica:
 - 1) in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia
 - 2) sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

1.3 PRINCIPIO DI LEGALITA'

La responsabilità della Società sorge nei limiti previsti dalla legge: la società «non può essere ritenuta responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità, in relazione a quel fatto e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge anteriore alla realizzazione di quel fatto (art. 2 del Decreto).

1.4 CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA'

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso. Sussistono, inoltre, ulteriori presupposti di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva attengono alla necessità che il fatto di reato sia stato commesso «nell'interesse o a vantaggio della società» e da parte di uno dei soggetti indicati dal Decreto. Per il sorgere della responsabilità della società è sufficiente che il fatto sia stato commesso nell'interesse della società, ovvero per favorire la società indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato che la società ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso. La società non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi». Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati: e cioè «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il

controllo» della società (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico della società, quindi, possono essere:

- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni alla Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

1.5 CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA'

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità della società, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La responsabilità della società, sotto questo profilo, è ricondotta alla «mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività della società: difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

1.6 TIPOLOGIA DI REATI CONTEMPLATI

Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri" e nella "Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali" introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.

Il legislatore, pur operando una scelta minimalista rispetto alla delega contenuta nella legge sopracitata, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di enforcement a normativa nazionale preesistente ritenuta meritevole di particolare coerenza. Successivamente alla sua promulgazione infatti:

- a Legge 23 novembre 2001 ha aggiunto al decreto l'art. 25 bis relativo ai reati di falso in moneta, carte di credito e valori bollati;
- il D. Lgs. 61/2002, con l'inserimento dell'art. 25 ter, ha esteso la responsabilità della società ai reati societari previsti dal codice civile (falsità nelle comunicazioni sociali, falso in prospetto, impedito controllo, illecite operazioni sul capitale, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, indebita influenza sull'assemblea);

- la legge di ratifica ed esecuzione della "Convenzione internazionale" per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre del 1999", con l'art 25 quater, ha introdotto i reati relativi al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico,
- la Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 ha introdotto all'art. 25-quinquies i reati relativi alla tratta delle persone;
- la Legge n. 62 del 2005 ha ampliato la sfera di responsabilità degli enti anche ai casi di reati di manipolazione del mercato ed insider trading (art. 25-sexies);
- la Legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha introdotto, all'art. 25-quater, il reato di pratiche di mutilazioni genitali femminili;
- la Legge 16 marzo 2006, n. 146, 'Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001" all'art. 10 ha esteso la responsabilità amministrativa della società anche per i reati di associazione per delinquere, associazioni per delinquere finalizzate al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzati al traffico illecite di sostanze stupefacenti o psicotrope, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed in materia di immigrazione clandestina;
- la Legge n. 123 del 3 agosto 2007 con l'art. 9 ha aggiunto al Decreto 231 l'art. 25-septies che prevede la responsabilità amministrativa della società per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro;
- con l'attuazione da parte del Governo della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione, è stato introdotto nella disciplina del D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. 231 del 2007, l'art. 25-octies, che prevede la responsabilità degli enti per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale;
- la Legge del 18 marzo 2008 n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica", ha introdotto l'art. 24 bis, intitolato "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati"
- a Legge del 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto l'art. 24-ter relativo ai "Delitti di criminalità organizzata"
- la Legge del 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto l'art. 25-bis. l "Delitti contro l'industria ed il commercio" e l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
- la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria". (È evidente il refuso nella numerazione in quanto l'art. 25-novies è già presente nel D. Lgs. 231/01, introdotto dalla Legge 99/2009);
- il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a

provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, che, all'art. 2, ha introdotto al D. Lgs 231/2001 l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

- la Legge 6 novembre 2012 n. 190 (pubblicata in G.U. n. 265) introduce il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità come disciplinato dall'art. 319-quater c.p. ed inserito nell'art. 25 del D. Lgs. 231/01, il reato di corruzione tra privati disciplinato dall'art. 2635 c.c. ed inserito nell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/01
- la Legge 15 dicembre 2014 n.186 (pubblicata sulla G.U. n, 292) introduce il reato di "auto riciclaggio", come disciplinato dall'art. 648-terl c.p. ed inserito nell'art. 25-octies del D. Lgs. 231/01;
- la Legge del 22 maggio 2015 n. 68 (pubblicata sulla G.U. n. 122) introduce una disciplina specifica del diritto penale dell'ambiente con l'inclusione all'interno del c.p. attraverso un autonomo titolo (Titolo VI-bis, collocato immediatamente dopo le fattispecie previste a tutela dell'incolumità pubblica). Tutto ciò porta a delle modifiche dell'art 25-undicies del D. Lgs. 231/2001;
- la Legge del 27 maggio 2015 n. 69, Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di stampo mafioso e di falso in bilancio, (pubblicata sulla G.U. n. 124) introduce il reato di falso in bilancio.
- La Legge 20 novembre 2017 n. 167 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 27 novembre 2017) "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017" che ha aggiunto al D. Lgs. 231/2001 il nuovo articolo 25-terdecies "Razzismo e xenofobia.
- Reati tributari, D.L. 124/2019, previsti dall'art.25 del D.Lgs. 231/2001, tra cui dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture per operazioni inesistenti, emissione di fatture per operazioni inesistenti, indebita compensazione e sottrazione fraudolenta di pagamento di imposte, occultamento o distruzione di documenti contabili.
- Delitti di contrabbando Art.47 D.Lgs. 141 26 settembre 2024 (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001)
- Reati di riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita (Art. 25-octies D.Lgs. 231/2001 in relazione agli artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del Codice Penale.)
- Reati informatici o trattamento illecito di dati (Reati previsti dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001, in relazione agli artt. 615-ter, 615-quater, 615-quinquies e 640-quinquies c.p. e al D.Lgs. 196/2003).
- Reati ambientali (gestione rifiuti) Reati previsti dall'art. 25-undicies del D.Lgs. 231/2001, in relazione al D.Lgs. 152/2006, con particolare riferimento agli artt. 256 e seguenti.
- Reati connessi alla percezione gestione e utilizzo di contributi, finanziamenti o agevolazioni, anche di natura fiscale (Reati previsti dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, in relazione agli artt. 316-bis, 316-ter e 640-bis c.p.)

1.7 L'ELENCO DEI REATI

La responsabilità della società è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero ristretto, ma significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi.



- I) Art.24 – “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico” (Art. 24 D. Lgs 231/2001, modificato dalla L. 161/2017).
- II) Art. 24 bis – “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” (introdotto dall’art. 7 L. 18 marzo 2008, n. 48, modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016).
- III) Art. 24 ter – “Delitti di criminalità organizzata (introdotto dall’art. 59, Legge 94/2009 e modificato dalla L.69/2015).
- IV) Art. 25 – “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione” (Art. 25 D. Lgs. 231/2001 modificato dalla L.190/2012).
- V) Art. 25 bis – “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento” (introdotto dall’art. 6 L.23 novembre 2001, n. 409 – modificato dall’art. 7, L.23 luglio 99/2009 e modificato dal D. Lgs. 125/2016).
- VI) Art. 25 bis1 – “Delitti contro l’industria e il commercio” (introdotto dall’art. 7, Legge 99/2009).
- VII) Art. 25 ter – “Reati Societari e reati di corruzione tra privati” (introdotto con D. Lgs. n.61 del 11 aprile 2002 – modificato art.31, L. 262/2005, L. 190/2012 e L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017). Con detto articolo si è introdotta la sanzionabilità delle società commerciali in relazione al compimento di reati societari previsti dal codice civile. Si precisa che tali reati rilevano “se commessi nell’interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica” e che le sanzioni irrogabili sono le sanzioni pecuniarie nei limiti massimi e minimi previsti dal medesimo art. 25 ter per ciascuna violazione, aumentata di un terzo nel caso in cui la società abbia conseguito un “profitto di rilevante entità”.
- VIII) Art. 25 quater – “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico” (introdotto da art. 3 L. n. 7 del 14 gennaio 2003) con riferimento ai delitti comunque posti in essere in violazione di quanto previsto dall’art. 2 della Convenzione di New York il 9 dicembre 1999.
- IX) Art. 25 quater1 – “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” (introdotto da art. 8 L. 77/2006).
- X) Art. 25 quinquies – “Delitti contro la personalità individuale” (introdotto dall’art. 5 L. n. 228 del 11 agosto 2003 e modificato dalla L. n. 199/2016).
- XI) Art. 25 sexies – “Abusi di mercato” (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 – Legge Comunitaria 2004).
- XII) La legge 16 marzo 2006 n. 146 (“Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata”) ha ampliato l’ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (“Reati Transnazionali”) che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale.
- XIII) Art. 25 septies – “Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro” (introdotto con L. 3 agosto 2007 n. 123, modificato dall’art. 300 del D. Lgs. 81/2008 e dalla L. n. 3/2018).
- XIV) Art. 25 octies – “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecità, nonché autoriciclaggio” (introdotto dall’art. 63 comma 3 del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 ed aggiornato con la Legge 15 dicembre 2015, n. 186).
- XV) Art. 25 novies – “Delitti in materia di violazione dei diritti d’autore” (introdotto dall’art. 7, L.99/2009).

- XVI) Art. 25 decies – “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (introdotto dall’art. 4, L.116/2009)
- XVII) Art. 25 undicies – “Reati ambientali” (introdotto da art. 2 D. Lgs. 121/2011 e modificato con la legge 68/2015, modificato dal D. Lgs. n.21/2018).
- XVIII) Art. 25 duodecies – “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo aggiunto dal D. Lgs. n.109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161).
- XIX) Art. 25 terdecies – “Razzismo e xenofobia” (articolo aggiunto dalla L. 20 novembre 2017 n. 167 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018).
- XX) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L.9/2013 – costituiscono presupposto per gli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva).
- XXI) Art. 25 quinquiesdecies – “Reati tributari (Introdotto dall’art. 39 del D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157, e successivamente modificato dal D.Lgs. 75/2020). Con detto articolo si è introdotta la responsabilità degli enti per i reati previsti dal D.Lgs. 74/2000, tra cui: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture per operazioni inesistenti; emissione di fatture per operazioni inesistenti; indebita compensazione; sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.
- XXII) Art. 25 sexiesdecies – “Contrabbando” (Introdotto dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75).
- XXIII) Reati contro il patrimonio culturale (2022) – Ampliamento delle fattispecie che coinvolgono il danneggiamento e al non fruibilità dei beni;
- XXIV) Operazioni societarie Trasfrontaliere (2023) – il d.lgs 19/2023 ha introdotto il reato di false o omesse dichiarazioni per il certificato preliminare;
- XXV) Delitti contro gli animali (2025) – la legge 82/2025 ha introdotto l’art. 25-undevices (maltrattamenti, uccisioni e combattimenti tra animali).

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere alte fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

1.8 AZIONI DA PARTE DELLA SOCIETA’ CHE IL DECRETO CONSIDERA ESIMENTI DALLA RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dalle persone che rivestono posizioni cd "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo) e la Società provi che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "Modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato, ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di Organizzazione e Gestione;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello di Organizzazione e Gestione debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore - dovuto anche a negligenza o imperizia - nella valutazione delle direttive aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

In concreto le Società per poter essere esonerate dalla responsabilità penale devono:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire una struttura organizzativa, in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni e di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio;
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un adeguato sistema sanzionatorio;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza; i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta; che valuti l'adeguatezza del modello, vigili sul suo funzionamento e curi il suo aggiornamento; che operi con continuità di azione, in stretta connessione e avvalendosi delle funzioni aziendali.

È infine previsto che, nelle società di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

1.9 LE SANZIONI

Le sanzioni previste dal Decreto a carico della Società sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento cui si fa riferimento in seguito. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della Società a norma del Decreto;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata alla Società in via definitiva.

1.9.1 LA SANZIONE PECUNIARIA

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (C.d. sistema "per quote").

1.9.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, **esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto**, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la Società ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da un **Soggetto Apicale** ovvero da un **Soggetto Subordinato** quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da **gravi carenze organizzative**;
- b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel **prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne ha ricavato vantaggio** o ne ha ricavato un **vantaggio minimo**; oppure
- b) il **danno patrimoniale** cagionato è **di particolare tenuità**; oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - 1) la società ha **risarcito integralmente il danno** e ha **eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato** ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - 2) la società ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante **l'adozione e l'attuazione di un Modello**;
 - 3) la società ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

1.9.3 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese della Società, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove la Società ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

1.9.4 LA CONFISCA

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

2. LA SOCIETA' OLIVA COSTRUZIONI E SERVIZI SRL

2.1 ATTIVITA'

Oliva Costruzioni e Servizi S.r.l è una impresa edile che da più di vent'anni si avvale di un team di lavoro di circa 30 persone tra impiegati ed operai con pluriennale esperienza, sia edile che metalmeccanica tra impiegati e operai, con pluriennale esperienza, edile e metalmeccanica, maturata all'interno di realtà di primario livello nazionale. La composizione dell'Impresa è strutturata e definita in differenti funzioni aziendali: Amministrazione e Finanza, Logistica, Ufficio Risorse Umane, Ufficio Acquisti, Ufficio Gare, Ufficio Tecnico e di Progettazione. Strutturati sul territorio nazionale con due sedi operative a Napoli e Milano si propone ad una clientela privata di elevato standing come principale partner operativo per la risoluzione di tutte le problematiche attinenti all'opera da realizzare: dall'ottenimento delle pratiche edilizie necessarie fino alla manutenzione del manufatto realizzato.

L'azienda si è strutturata nel servire i propri clienti per la riqualificazione delle seguenti tipologie di immobili anche vincolati dalla soprintendenza e dai beni culturali:

1. RETAIL | SHOPPING CENTER | FOOD & BEVERAGE
2. UFFICI | FILIALI BANCARIE
3. RESIDENZIALE | SOCIAL HOUSING | CO LIVING
4. ALBERGHIERO | STUDENT HOTEL | SENIOR HOUSING | RSA
5. INDUSTRIALE

L'azienda si è specializzata anche nel mondo dei servizi tecnici come, ad esempio, quelli legati alle indagini preliminari del terreno per operazioni di sviluppo greenfield e per assistere il cliente al raggiungimento, minimizzando l'investimento, delle certificazioni green del tipo Bream, Leed e/o Well anche in chiave di efficientamento energetico ISO 50001. Oliva Costruzioni & Servizi si propone, sia come impresa di costruzione che come General Contractor, anche al mondo Retail | Shopping Center | Food & Beverage per la ristrutturazione di spazi commerciali.

Offre al cliente un pacchetto completo che va dalla ricerca della migliore location fino alla gestione della manutenzione:

- Attività di agency di concerto con primarie società di intermediazione specializzate anche nell'high street retail.
- Ottenimento delle autorizzazioni necessarie anche su immobili vincolati.
- Progettazione architettonica ed impiantistica integrate anche per il raggiungimento delle certificazioni Bream, Leed e Well anche in chiave di efficientamento energetico ISO 50001
- Ristrutturazione del building.
- Manutenzione del prodotto realizzato.

L'esperienza è tale che gli interventi possono essere eseguiti anche senza interrompere le attività lavorative e comunque annullando ogni interferenza tra le maestranze e gli utenti del sito seguendo procedure standard per la sicurezza sul lavoro D.lgs. 81.08 ed ISO 45001:2018. La completa gestione del processo produttivo, coadiuvata dal fatto che in qualità di impresa possono eseguire le attività anche con maestranze dirette, consentendo di gestire le criticità di cantiere in tempo reale e pertanto minimizzando il rischio che si può avere affidando completamente ai sub contractors il progetto.

Oliva Costruzioni e Servizi ha acquisito nel corso degli anni e per i più importanti istituti di credito sia nazionali che stranieri, un'importante esperienza nell'allestire chiavi in mano agenzie bancarie. Oggi si presenta al mercato anche come General Contractor per offrire al cliente un pacchetto completo del tipo design & build:

- Ricerca del prodotto anche di tipo Luxury;
- Due diligence tecnica, economica e finanziaria;
- Ottenimento delle autorizzazioni necessarie per cambi di destinazione d'uso;
- Progettazione architettonica, impiantistica e domotica;
- Interior designer di concerto con archistar e note società specializzate in arredamento di lusso;
- Ristrutturazione dell'abitazione;
- Attività di marketing e vendita del prodotto;
- Ricerca del tenant per la messa a reddito dell'immobile ad uso co living.

La loro esperienza è tale che gli interventi possono essere eseguiti senza interrompere le attività lavorative e comunque annullando ogni interferenza tra le maestranze e gli utenti dell'ufficio seguendo procedure standard per la sicurezza sul Lavoro (normativa 81.08).

La completa gestione del processo produttivo, coadiuvata dal fatto che in qualità di impresa possono essere eseguite le attività anche con maestranze dirette, consente di gestire le criticità di cantiere in tempo reale e pertanto minimizzare il rischio che si può avere affidando in esterno, tipica dei general contractors, tutta la produzione del cantiere. Oliva Costruzioni & Servizi, forte dell'esperienza acquisita nell'allestire Centri Meccanizzati Postali CMP, si propone come interlocutore unico ai proprietari di piccole fabbriche che vogliono allargare la propria attività produttiva. Nel corso degli ultimi anni ha acquisito anche una importante esperienza con Italferr, gruppo Ferrovie dello Stato, nel settore della progettazione archeologica. Il tutto consente di proporre al cliente, per operazioni greenfield ed in particolari contesti, un pacchetto completo di servizi integrati.

2.2 GOVERNANCE

L'assetto organizzativo aziendale risulta così articolato:

- **Consiglio di Amministrazione con un Presidente del CDA:** organo apicale che nello svolgimento delle proprie funzioni di indirizzo e coordinamento dell'attività di impresa e nel determinare e fissare le strategie e gli obiettivi aziendali, promuove l'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i Destinatari e recepisce le indicazioni e gli input dell'Odv;
- **Responsabili delle funzioni aziendali,** relativamente alle seguenti aree:
 - Amministrativa/finanziaria/controllo gestione
 - Direzione acquisti
 - Direzione Tecnica/commerciale

- Settore Gare
- Cantiere
- Gestione risorse umane

I predetti responsabili di funzione adeguano la propria condotta alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, verificandone altresì il rispetto e la scrupolosa osservanza da parte del personale e dei collaboratori, quali:

- i **lavoratori dipendenti** inquadrati nelle diverse aree;
- i **consulenti esterni** non inquadrati in organico, ma con cui sono formalizzati appositi contratti di collaborazione.

In posizione di autonomia e indipendenza funzionale da ogni altra posizione apicale – è stata variata la figura dell’**Organismo di Vigilanza**, prevista dall’art. 6 del Decreto, a presidio della efficace attuazione del Modello Organizzativo anti-reato. Con delibera del CDA del dicembre 2025 la Società ha provveduto alla nomina del nuovo ODV, in sostituzione del precedente. L’Organismo di Vigilanza è altresì destinatario delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (Whistleblowing).

2.3 CERTIFICAZIONI ED ATTESTAZIONI

La società ha conseguito nel corso degli anni delle seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:2008
- ISO 14064-1:2019
- ISO 21502:2020
- ISO 30415:2021
- ISO 37001:2016
- ISO 14001:2004
- ISO 45001:2018
- ISO 50001:2018
- SA 8000:2014
- UNI PDR 125:2022
- ESG SYNESGY SCORE B

La Società ha inoltre conseguito l’attestazione di qualificazione all’esecuzione di Lavori Pubblici (SOA) per le seguenti classi e categorie:

Categoria	Classe
OG1	VII
OG2	IV BIS
OG11	IV
OS8	III BIS

OS28	III BIS
OS30	III BIS

3.0 CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Consapevole dell'importanza del garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività produttive e gestionali, al fine di tutelare i propri valori e l'immagine percepita dai suoi interlocutori esterni, la qualità delle prestazioni erogate alla clientela, il lavoro e la dignità dei lavoratori dipendenti, Oliva Costruzioni e Servizi S.r.l. ha valutato necessario e rispondente alle proprie strategie procedere all'implementazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del DLgs, 231/2001.

La Società ha compiuto questa scelta fermamente convinta che l'adozione del Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della trasparenza e della legalità come valore fondamentale della propria natura e costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano al suo interno, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto

3.1 SISTEMA WHISTLEBLOWING

La Società ha istituito un sistema interno di segnalazione di illeciti ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

I dipendenti, collaboratori e terzi possono segnalare violazioni del Modello o comportamenti illeciti. Le segnalazioni possono essere effettuate:

- tramite e-mail dedicata
- in forma scritta

Il tutto in totale anonimato.

Le segnalazioni sono gestite dall'Organismo di Vigilanza.

La Società vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante.

3.1 IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE

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

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

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

3.2 REQUISITI DEL MODELLO

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

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

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

3.3 LE LINEE GUIDA

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto di varie Linee Guida per la costruzione dei Modelli ed in particolare delle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001", redatto da Confindustria ed approvato dal Ministero della Giustizia.

3.4 OBIETTIVI DEL MODELLO E SUOI PUNTI CARDINE

L'adozione del Modello si propone, inoltre, di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nella Legge stessa.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dalla Legge.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società stessa, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- consentire, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dalla Legge, le "attività sensibili" appunto;

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante per le strategie aziendali;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in modo completo un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

3.5 OBIETTIVI DEL MODELLO E SUOI PUNTI CARDINE

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima. La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Azienda.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

3.6 DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il presente documento ed il Codice Etico vengono formalmente trasmessi a tutti i dipendenti ed i collaboratori della Società.

Sono fornite ai fornitori e partners, apposite informative sulle politiche adottate della società, sulla base del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Nei contratti che verranno d'ora innanzi stipulati ex novo, ovvero modificati per altra ragione con detti soggetti, saranno inserite apposite clausole inerenti la dichiarazione di conoscenza ed osservanza delle disposizioni di cui D.Lgs. 231/01.e la previsione di un obbligo di segnalazione all'OdV in caso di violazione del modello.

Il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare sono affissi nelle bacheche di tutte le strutture gestite da OLIVA COSTRUZIONI E SERVIZI SRL.

3.7 MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma I , lett. b) del Decreto, e sono previsti essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative,
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da mutamenti nella strategia d'impresa o derivanti da nuovi campi di attività intrapresi,

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono pertanto un'importanza prioritaria.

Comunque, il Modello è sottoposto a procedimento di revisione. Le revisioni straordinarie possono essere effettuate in qualsiasi momento in caso di innovazioni normative, violazioni del modello o modifiche organizzative significative.

Essendo l'approvazione del Modello un atto di competenza del Consiglio di Amministrazione - come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto - anche tutte le sue successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del medesimo organo.

3.8 STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO

Il Modello predisposto da Oliva Costruzioni e Servizi S.r.l. si fonda su:

- il Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi) e controlla la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura dei processi aziendali sensibili ovvero la descrizione di quei processi nel cui ambito e per loro natura possono essere commessi reati;
- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali;
- l'adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società,
- l'attuazione di un piano di formazione del personale, in particolare del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, e di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un organismo di vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Poiché il Modello, in conformità all'art. 6, comma 1 lettera a), deve essere un "atto di emanazione dell'organo dirigente", il Modello viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne, proponendone l'aggiornamento, l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti.

A tal proposito si precisa che nel caso in cui dovessero rendersi necessarie — per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi — modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Laddove le modifiche riguardino aspetti che abbiano carattere formale (esempio intervenute nella struttura organizzativa) tali modifiche dovranno essere sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.9 PASSI PER LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO

L'adozione di un modello di prevenzione richiede una serie di attività che, in sintesi, possono essere così identificate:

- 1) analisi delle attività aziendali rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001 e dei relativi rischi ed indicazione dei passi necessari per la riduzione dei rischi stessi (oggetto del documento "Data Base Rischi e Controlli preliminare alla realizzazione del Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001");
- 2) definizione delle caratteristiche del modello;
- 3) stesura ed approvazione del codice etico;
- 4) individuazione dell'Organismo di Vigilanza.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1 ANALISI DELLE ATTIVITA'

L'analisi delle attività e dei processi costituisce la base per la costruzione dell'intero sistema, poiché consente di individuare le aree aziendali di esposizione al rischio e le modalità di possibile commissione del reato, in relazione specifica alla realtà aziendale ed alla sua organizzazione.

L'analisi si è svolta assumendo come oggetto di indagine i diversi processi gestionali (amministrativo, produttivo, commerciale) e gli eventi gestionali che si sviluppano all'interno di tali processi (pagamenti ed incassi, gestione finanziaria etc).

Il risultato finale è costituito dal documento "Data Base Rischi e Controlli preliminare alla realizzazione del Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001".

4.2 ANALISI DOCUMENTALE

Il passaggio successivo per la costruzione del sistema è rappresentato dall'analisi dei documenti (procedure, regolamenti interni, deleghe e procure) connessi alle attività individuate o con aspetti specifici delle attività stesse; particolare attenzione è stata dedicata alle procedure del Sistema Qualità ed all'area amministrativo-finanziaria.

Anche in questo caso, il risultato finale è costituito dal documento "Analisi Rischi e Controlli preliminare alla realizzazione del Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001". Le procedure esistenti sono state valutate in relazione ai punti di controllo descritti, anche intervistando i diretti interessati per verificare la reale applicazione dei controlli.

Relativamente ai processi per i quali non sono presenti specifiche procedure, queste sono state predisposte prendendo spunto dai risultati dell'analisi oggetto del presente paragrafo e come indicato nel documento di analisi citato.

La formalizzazione dei processi può essere attuata anche attraverso diagrammi di flusso o altri documenti che, comunque, evidenzino i punti di controllo esistenti e siano strutturati in modo da consentirne una successiva evoluzione che ne lascia traccia documentata.

All'interno dei processi deve essere rispettato il principio di separazione delle responsabilità (tra chi decide, chi autorizza, chi esegue e chi controlla) ed i poteri ed i rapporti gerarchici devono essere chiari e conosciuti.

5. IL CODICE ETICO

Come già sottolineato in precedenza, uno degli approcci più efficaci per contrastare il rischio di commissione degli illeciti indicati dalla norma è costituito dallo sviluppo di una cultura aziendale dell'etica e del controllo all'interno dell'organizzazione e fra i suoi componenti.

Pertanto, alla base del modello viene posto un Codice Etico, che costituisce il riferimento dei principi su cui è basato il sistema di prevenzione, ed il cui scopo è quello di definire in modo inconfutabile i parametri di comportamento richiesti ed il sistema sanzionatorio per la loro violazione.

Il codice etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, viene divulgato ed illustrato all'intera popolazione aziendale; pertanto, occorre curare che sia consegnato a tutti i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della Società e sui suoi contenuti devono essere organizzati momenti informativi e formativi utili non solo ad illustrarne dettagliatamente i diversi aspetti, ma anche a trasmettere in modo chiaro i valori etici che ispirano l'azione aziendale.

Poiché il codice etico prevede un sistema sanzionatorio per la sua violazione, per soddisfare una condizione posta da una giurisprudenza costante ai fini della validità dei procedimenti disciplinari, è necessario che il Codice stesso, insieme al Sistema Disciplinare che definisce la gradazione e le modalità di irrogazione delle sanzioni disciplinari, sia affisso costantemente in tutte le bacheche aziendali.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

6.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

L'articolo 6 del Decreto sancisce che ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, la Società debba, tra l'altro, aver affidato ad un organismo interno, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di assicurarne l'aggiornamento. Condizione indispensabile per lo svolgimento di tali compiti è che tale organismo sia dotato dei caratteri dell'autonomia, anche per l'indipendenza funzionale, della professionalità e della continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Al fine, di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente all'Amministratore Unico.

Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti dev'essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni.

b) professionalità e conoscenza della realtà aziendale

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Parimenti, i suoi membri devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della Società.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

c) Continuità d'azione l'OdV deve infine:

- vigilare costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- verificare l'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e super partes per tutto il personale della Società e per gli organi di governo, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

6.2 NOMINA, REVOCA, CAUSE DI DECADENZA.

I componenti dell'OdV sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione

L'OdV resta in carica per una durata di tre anni dalla data della nomina.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dall'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Modello.

Il soggetto che verrà individuato quale membro dell'Organismo di Vigilanza, prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare al Consiglio di Amministrazione, se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello.

In conseguenza di ciò, il Consiglio di Amministrazione potrà riservarsi di valutare tale posizione. In tale contesto, costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi
- b) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- c) essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- d) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- e) essere affetti da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale aziendale, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:

- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:

- a) il grave inadempimento dovuto a negligenza o imperizia — delle mansioni affidate all'Organismo; l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- b) l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari; l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- c) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D.lgs. 231/01, o in altri documenti societari ovvero comunque previsti dalla legge;
- d) ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentiti gli altri membri dell'Organismo e dovrà essere comunicata, successivamente, all'Assemblea dei Soci in occasione della prima assemblea utile.

Eguale, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, il Consiglio di Amministrazione della Società, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione della Società deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D. Lgs. 231/01 il Consiglio di Amministrazione della Società, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione,
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca del membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione della Società deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

6.3 FUNZIONI E POTERI

L'OdV opererà secondo quanto previsto da un proprio Statuto, approvato dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né della direzione né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in Vista del perseguimento di tali finalità.

L'OdV, come previsto dal Decreto, deve:

1. vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali realmente seguite;
2. valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali reati;
3. proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

A tale scopo, l'OdV:

- verifica la coerenza al Modello delle attività di controllo assegnate ai responsabili e la segnalazione tempestiva di eventuali anomalie e disfunzioni rilevate;
- effettua il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico e promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso;
- verifica anche attraverso la rispondenza ai principi generalmente accettati e agli standard dei criteri e delle tecniche utilizzati per l'elaborazione dei dati contabili e delle informazioni a questi afferenti;
- verifica con continuità i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- richiede verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di reati oggetto dell'attività di prevenzione;
- fornisce la propria collaborazione nella fase di identificazione e classificazione delle Aree aziendali a Rischio attraverso la valutazione dei rischi periodica;
- supporta alla predisposizione e alla integrazione della normativa interna connessa alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico,
- supporta nelle attività di aggiornamento del Modello in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali'
- segnala alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico,
- supporta iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e ne effettua il monitoraggio,
- predispose il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- valuta periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi ad esso destinati;

- predispone i rapporti informativi periodici, su base semestrale, per il Consiglio di Amministrazione sui risultati della propria attività;
- predispone una relazione annuale, che invia al Consiglio di Amministrazione

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
 - gode di ampi poteri ispettivi;
 - si avvale di risorse economiche, stanziare su sua indicazione nel budget annuale, alle quali avrà accesso, rendicontandone di volta in volta al Consiglio di Amministrazione
 - può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle funzioni aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità,
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione.
- Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati.

6.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dalle procedure e da ciascuna parte di cui è composto il Modello. In particolare:

1) segnalazioni delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;

2) informazioni relative ad atti ufficiali che concernono i Destinatari del Modello e/o le Funzioni interessate.

Per quanto riguarda il punto I) l'Organismo di Vigilanza:

- provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di una forma di discriminazione o penalizzazione; •assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- in caso di accertata violazione del Codice, l'Organismo di Vigilanza stesso riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al vertice aziendale o alle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni; questi definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dalla Società, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza preposto al controllo del Codice.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Con riferimento al punto 2), devono essere trasmesse tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;

- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto, l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali e di ogni altra Autorità di Vigilanza; - un report concernente l'andamento generale della partecipazione a gare pubbliche e delle trattative private con enti pubblici e, in genere, l'instaurazione di rapporti contrattuali con la P.a; notizie sull'avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- notizie su operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità; - notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- eventuali segnalazioni, trasmesse da ciascun responsabile di Funzione, relative alla commissione o al ragionevole pericolo di commissione dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello; - le notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- il bilancio di esercizio e relazioni di accompagnamento; - le eventuali comunicazioni delle società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società, - le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- delibere delle Assemblee ordinarie e straordinarie; -report in merito alle attività di salvaguardia dei sistemi informativi, ai controlli svolti ed agli eventuali utilizzi illegittimi da parte del personale.

6.5 RIESAME PERIODICO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza svolge una funzione sulla manutenzione e l'aggiornamento del modello, segnalando eventuali punti di debolezza rilevati nel corso dei controlli e cambiamenti normativi che comportino nuove condizioni di rischio. Verifica il grado di diffusione del Codice etico e le azioni per migliorarne la sua adeguatezza.

- A cadenza periodica, l'Organismo di Vigilanza provvede ad effettuare il riesame del modello ed i risultati complessivi dell'attività svolta e gli interventi relativi alla manutenzione ed all'adeguamento del modello di prevenzione, sono evidenziati nella relazione annuale che deve essere trasmessa all'Amministratore Unico

6.6 SEGNALAZIONI

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro ed i terzi inviano le segnalazioni, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Tutte le segnalazioni pervenute, indipendentemente dalla fonte denunciante, devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza tramite l'apposita casella e-mail odv.olivacostruzioni@gmail.com

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene protetta in ogni passaggio successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente o collaboratore che ha effettuato una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Tale salvaguardia viene estesa a tutti coloro che siano chiamati a collaborare alle attività di indagine in merito al fondamento della segnalazione.

7.0 IL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari (commisurate alla violazione commessa), applicabili in caso di illeciti relativi al presente Modello, contribuisce ad accrescere l'efficacia del modello stesso ed a rendere più efficiente e pregnante l'azione di controllo affidata all'Organismo di Vigilanza.

L'adozione di un apparato sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. e) del D. Leg. 231/2001, un requisito essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione dell'apparato sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e, pertanto, potrà essere attivata e portata a compimento indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, qualora il comportamento oggetto di sanzione disciplinare configuri la fattispecie di reato rilevante per il D. Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del presente Modello, è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, adottato dalla Società, e delle norme e procedure indicate nel Modello.

Le sanzioni e il risarcimento degli eventuali danni sono commisurate alla condotta e alle conseguenze disciplinari, tenendo in particolare considerazione.

- Il livello d' responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- L'esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente,
- L'elemento soggettivo del comportamento del Dipendente (colpa lieve, colpa grave, dolo)
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto,
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- Altre circostanze in cui è maturata la violazione del Modello Organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione, con periodica informazione all'Organismo di Vigilanza, tiene sotto costante verifica e valutazione il sistema disciplinare, curandone l'applicazione e, anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, irroga le misure disciplinari.

8.0 FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Organismo di Vigilanza deve assicurare i momenti di divulgazione, informazione e formazione nei confronti dei dipendenti e degli altri collaboratori aziendali, in merito al codice etico ed agli altri aspetti del sistema di organizzazione, gestione e controllo aziendale.

La programmazione dell'attività formativa deve assicurare i seguenti interventi:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della società: consegna di copia cartacea del presente manuale e di tutta la documentazione interna richiamata; incontri di aggiornamento, comunicazioni o note informative in occasione di modifiche sostanziali al sistema con consegna dei documenti modificati, informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti con consegna di copia del Codice Etico;
- Altro personale, nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per neoassunti, con consegna di copia del Codice Etico.

Tutto il personale ha accesso all'indirizzo di rete informatica interna, nel quale è conservata e tenuta aggiornata tutta la documentazione del Modello di Organizzazione. Il Codice Etico è anche pubblicato sul sito Internet aziendale.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

1. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONATORI

Un elemento determinante nella costruzione del Modello, correlato all'adozione di un Codice Etico, consiste nell'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma, nonché delle procedure previste dalla Legge e poste alla base del modello "esimente" adottato. Nell'ambito del complesso ed articolato sistema di impostazione dei modelli esimenti e stante le specifiche finalità degli stessi, è chiaro come simili violazioni ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Società e debbano di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. È importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il sistema comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

2. PRESUPPOSTI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contatti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi di sanzione alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui alla Legge richiamata.

3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

1. Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è definito illecito disciplinare.

2. Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal vigente CCNL applicati dalla Società stessa e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

3. In relazione a quanto detto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai vigenti CCNL per il personale dipendente. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le

singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità

4. Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo di Lavoro applicato in azienda ed in particolare:
- ammonizione verbale
 - richiamo scritto;
 - multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione,
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
 - licenziamento per giustificato motivo,
5. Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso incorre nel provvedimento di richiamo scritto, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.
6. Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, incorre nel provvedimento della multa, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni.
La multa potrà essere d'importo pari ad al massimo previsto dal CCNL di riferimento.
7. Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
8. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino al massimo previsto dal CCNL di riferimento.
9. Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dalla Legge, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento, dovendosi

ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'Azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti.

10. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
11. Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dalla Legge.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione da parte di amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'OdV informerà l'Assemblea dei Soci, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEI PRESTATORI DI LAVORO TEMPORANEO

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro temporaneo, l'OdV darà comunicazione immediata all'Amministratore Unico, che dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, previa informativa all'OdV, deciderà della risoluzione del rapporto.

6. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte del Collegio Sindacale o del Revisore Unico, l'OdV informerà l'Organo Amministrativo affinché lo stesso, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, previa informativa all'OdV, possa eventualmente avviare la procedura di revoca dall'incarico per giusta causa.

7. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E LAVORATORI PARASUBORDINATI


L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero da loro incaricati, posto in essere in contrasto con le linee guida del Modello e tale da comportare il rischio di

commissione di reati previsti dal Decreto consentirà alla Società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

8. MONITORAGGIO

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.


OLIVA COSTRUZIONI E SERVIZI SRL
Sede Legale: Via Toledo, 156/A 80134 Napoli
Partita Iva: 07668340636
IL PRESIDENTE DEL CDA
DOTT. FRANCESCO ORTELLO