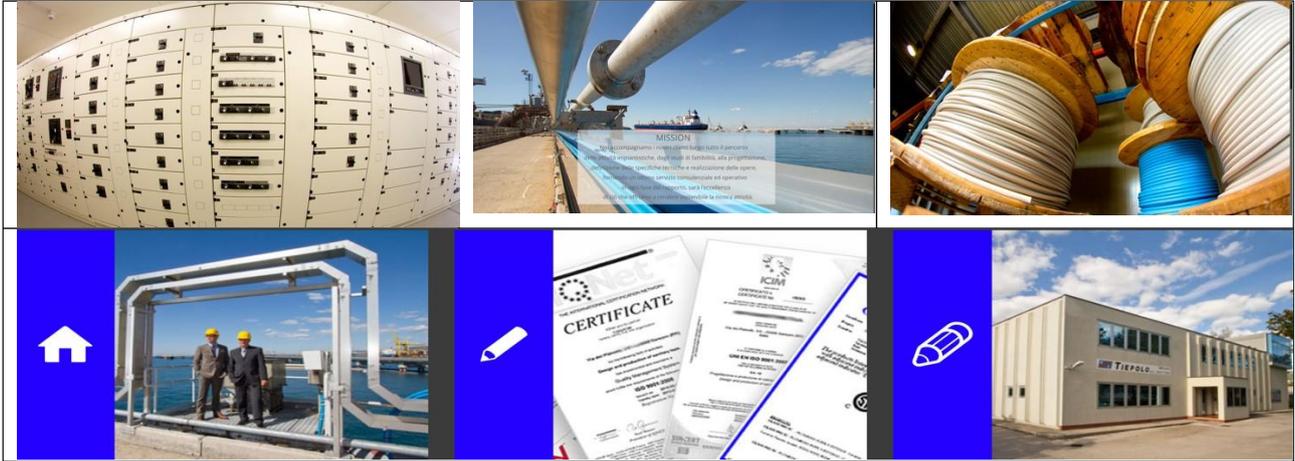




TIEPOLO S.R.L.
IMPIANTI ELETTRICI TRIESTE



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231

Copia n.1 TOTALE PAGINE DOCUMENTO N.38

In Consegna a:

Funzione:

Data Distribuzione: 04.01.2023

0	04.01.23	Prima emissione		
Rev.	Data	Causale	Redazione Direzione Generale	Approvazione Amministratore Del CDA

1. PREMESSA
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231
 - 2.1. Approvazione e recepimento del Modello Organizzativo
 - 2.2. Elementi fondamentali del Modello Organizzativo
3. RELAZIONE TRA IL MODELLO ORGANIZZATIVO E IL CODICE ETICO
4. VALORI E PRINCIPI ETICI DELLA TIEPOLO SRL
5. DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
6. TIPOLOGIA DI REATI DI POSSIBILE COMMISSIONE
7. PRINCIPI ETICI DI POSSIBILE VIOLAZIONE
8. MAPPATURA DELLE AREE DI ATTIVITA A RISCHIO
9. METODOLOGIA PER L'INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO
 - 9.1. La definizione di "rischio accettabile"
 - 9.2. Metodologia per arrivare a definire il livello dei rischi e Matrice del Rischio
 - 9.3. Scheda di Analisi proattiva del rischio di difformità ai valori etici dell'Impresa e di commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01
 - 9.4. Scheda di Sintesi dei processi
10. LA MAPPA DEI RISCHI
11. ORGANISMO DI VIGILANZA
 - 11.1. Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento
 - 11.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
 - 11.3. Flussi informativi verso il OdV
 - 11.4 Whistleblowing
12. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE
13. GLOSSARIO

1. PREMESSA

Il Modello Organizzativo, quale strumento previsto e sollecitato dal D.Lgs. 231/01, è una modalità di controllo e, quindi, è parte integrante del sistema dei controlli interni e del sistema di gestione dei rischi. Scopo del Modello Organizzativo (d'ora in avanti indicato anche come MODELLO ORGANIZZATIVO) è quello di documentare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e principalmente in via preventiva (controllo ex ante o controllo proattivo), volto a prevenire sia la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/01 sia comportamenti contrari ai valori e principi etici, individuati dal Codice Etico Comportamentale della TIEPOLO srl (d'ora in avanti indicato anche come Impresa).



In particolare, mediante l'individuazione delle aree a rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il MODELLO ORGANIZZATIVO si propone le seguenti finalità:

- Determinare, in tutti/e coloro che operano in nome e per conto dell'Impresa la consapevolezza di poter incorrere in comportamenti non coerenti con le procedure adottate e con le disposizioni date.
- Ribadire che tali forme di comportamento sono fortemente condannate dall'impresa TIEPOLO srl in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici, cui l'impresa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale.
- Consentire all'impresa TIEPOLO srl grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare sia la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01 che la violazione dei propri principi etici.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Con il D.Lgs. N.231/01 il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle

Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 Maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e della Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. 231/01, recante “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”, delle società e delle imprese anche prive di personalità giuridica, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli “Enti” per alcuni reati, tassativamente elencati, anche se commessi nel proprio interesse e vantaggio.

Con l’entrata in vigore di questo Decreto, la responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che commette materialmente il reato.

L’ Art. 6 del D. Lgs. 231 stabilisce che l’Ente non risponde del reato commesso (anche se a suo interesse e/o vantaggio) nel caso in cui dimostri di aver “[adottato ed efficacemente attuato](#)”, prima della commissione del fatto “modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

Essendo impossibile costruire un sistema “onnipotente”, che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge penale, l’Impresa adotta un sistema di controllo interno, capace di ridurre in termine di ragionevole sicurezza, il rischio di commissione di reati.

Il Modello Organizzativo è un ulteriore sistema di controllo che evidenzia la differenza tra la commissione di reato che riguarda il singolo e la prevenzione alla commissione di reato che riguarda l’organizzazione.

Inoltre il miglioramento continuo della Qualità, basato oggi sul “pensando al rischio”, ha costituito e costituisce un obiettivo verso il quale dirigere gli interventi di politica finanziaria, in quanto in grado di garantire al/alla città dino/a la migliore qualità (ottenibile) delle prestazioni erogate, e, pertanto, tale processo induce l’ottimizzazione delle risorse e dei processi organizzativi e gestionali delle strutture finanziarie.

Il Codice Etico Comportamentale e il Modello Organizzativo e di Controllo riflettono i principi ispiratori del D.Lgs n. 231/01, nel rispetto delle norme dello Statuto dei Lavoratori e dei Contratti Collettivi Nazionali, più peculiarmente quelli propri delle organizzazioni operanti nel comparto [edile e impiantistico](#).

[2.1. Elementi fondamentali del Modello Organizzativo](#)

I punti fondamentali individuati per la definizione del Modello Organizzativo del Gruppo sono:

- Scelta dei principi e valori etici dell’Impresa;
- Mappa delle attività dell’Impresa sensibili, ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231 e le violazioni ai principi etici e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Censimento/raccolta e analisi dei regolamenti e procedure in essere;
- Definizione di rischio accettabile;
- Identificazione e attribuzione attraverso idonea procedura (vedi Matrice del Rischio e Scheda di analisi

proattiva secondo il metodo FMECA) del valore del rischio (i valori possono essere tre: accettabile, rilevante, critico) al processo preso in esame;

- Adozione del Codice Etico;
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sul corretto funzionamento del Modello Organizzativo;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e della Direzione Strategica;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli dell'Impresa delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello Organizzativo;
- Definizione delle responsabilità nella verifica del funzionamento del Modello Organizzativo, dei comportamenti dell'Impresa e degli aggiornamenti periodici.

2.2. Approvazione e recepimento del modello organizzativo

Essendo il Modello Organizzativo un sistema che riguarda la "sorveglianza" preventiva della compliance ai valori etici dell'Impresa e alla non possibilità di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 del livello organizzativo, è responsabilità del Amministratore Delegato dell'impresa TIEPOLO srl, sentiti i consiglieri del c.d.a, recepire ed approvare il MODELLO ORGANIZZATIVO stesso, mediante atto formale, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti, ritenuti necessari e/o proposti dall'Organismo di Vigilanza.

3. Relazione tra modello organizzativo e codice etico

L'impresa TIEPOLO srl ha di fatto previsto una stretta integrazione tra "Modello Organizzativo" e "Codice Etico Comportamentale", in modo da formare un corpus di norme interne capaci di incentivare la cultura della legalità e del rispetto delle regole, regole che, debbano servire soprattutto ad eliminare quel clima disordinato e caotico che amplifica il rischio di configurazione di illeciti e reati, anche in relazione al fatto che la TIEPOLO srl opera in più sedi operative (cantieri) a carattere temporaneo e mobile, .

Il Modello Organizzativo risponde all'esigenza di individuare procedure capaci di prevenire la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01 e la violazione ai principi etici, anche attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche e dichiarate pubblicamente. Il Codice Etico, parte integrante del MODELLO ORGANIZZATIVO, è uno strumento di portata generale per la promozione di una "condotta aziendale etica".

Il Codice Etico Comportamentale vuole ribadire e far rispettare ai/alle dipendenti, ai/alle collaboratori/collaboratrici ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'impresa, ivi comprese le varie Pubbliche Amministrazioni, l'insieme dei valori e delle regole di condotta, cui la TIEPOLO srl stessa intende fare costante riferimento sia nell'esercizio delle sue attività operative che in quelle amministrative, quale presidio della propria reputazione ed immagine e quale

tutela di tutti i portatori di interesse.

I comportamenti della Direzione Strategica, dei dipendenti e di coloro che agiscono, anche nel ruolo di Consulenti per conto dell'Impresa devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel MODELLO ORGANIZZATIVO e nel Codice Etico.

Il Codice Etico e il Modello Organizzativo costituiscono il CODICE ETICO COMPORTAMENTALE, entrambi recepiscono le indicazioni di un mercato, quello impiantistico, già di per se regolamentato, ma che ha individuato ulteriormente, in maniera forte e decisa, le indicazioni operative e gli scopi, all'interno dei manuali e delle procedure operative redatte in conformità alle normative internazionali in materia di qualità, sicurezza e ambiente.

Al fine di verificare poi, l'ottemperanza pedissequa dello stesso, è stato redatto un programma di audit, per il monitoraggio periodico e integrato, che comprende anche attività presso le sedi operative temporanee (cantieri esterni).

4. Valori e principi etici della Tiepolo srl

Attraverso il Codice Etico e il presente Modello Organizzativo Il si impegna a svolgere il proprio operato nel rispetto dei valori che discendono dalla Mission Aziendale stessa:

1. Tutela della persona, ovvero il socio come bene fondamentale e il personale come patrimonio culturale e professionale, per garantire le prestazioni di cui l'utente (socio) necessita.
2. Rispetto dei principi e delle norme vigenti
3. Equità
4. Onestà
5. Imparzialità e Pari Opportunità
6. Riservatezza
7. Trasparenza e completezza dell'informazione
8. Diligenza
9. Appropriatelyzza
10. Sicurezza
11. Tutela dell'ambiente

L'agire della TIEPOLO srl, può essere riassunto nelle seguenti macro attività, qui di seguito identificate:

Progettazione, installazione, manutenzione di impianti tecnologici: elettrici, speciali di sicurezza, condizionamento/termico.

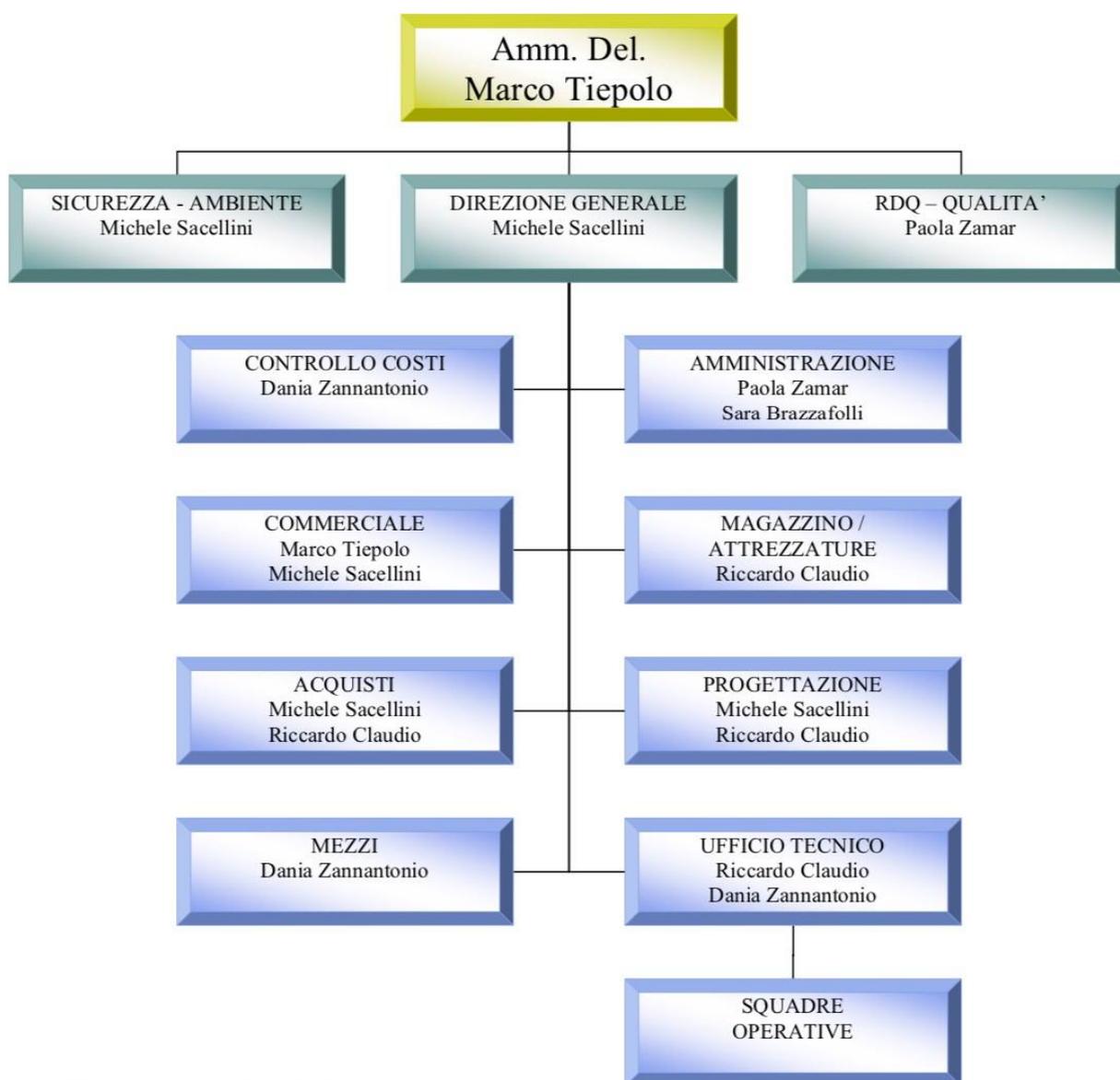
Tutto l'agire dell'Impresa deve, cioè, trovare senso nella continua ricerca della Qualità, Affidabilità e migliore Assistenza per il proprio sistema cliente e per tutte le parti interessate in genere. Ma la "Qualità, Affidabilità e migliore Assistenza" trova un proprio fondamento in un clima organizzativo determinato dai valori sopra elencati ed impulso

operativo, in una costante realizzazione e ricerca di due particolari valori etici, quali l'Appropriatezza e l'affidabilità.

Il Rispetto dei principi e delle norme vigenti è un altro valore etico che la TIEPOLO srl deve con ogni mezzo garantire. In particolar modo, rispondendo ai dettami del D.Lgs.231/01, e ponendo in essere tutte le modalità possibili e realizzabili, compresa l'adozione del Codice Etico Comportamentale, al fine di evitare la commissione dei reati penali propri e, qualsiasi, altra prassi, atto e/o fatto, che rappresenti una violazione di legge.

5. DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente MODELLO ORGANIZZATIVO è da considerarsi applicabile a tutto il gruppo, ovvero all'Amministratore Delegato, ai Consiglieri, ai Soci, ai Dipendenti, ai collaboratori, ai Consulenti. Qui di seguito la Fig.1, rappresenta l'organigramma in rev.10 aggiornato al 10 aprile 2021, copia aggiornata dello stesso è sempre consultabile Fig.1



Tutte le responsabilità operative e gestionali che ricadono nella mappatura dei rischi e quindi in questo MODELLO ORGANIZZATIVO sono particolareggiate nei manuali, nelle procedure e nelle istruzioni afferenti ai sistemi qualità, sicurezza, ambiente e ai documenti redatti al fine di proteggere i dati personali e le informazioni in genere

6. TIPOLOGIA DI REATI di possibile commissione

Nella tabella qui di seguito rappresentata si riportano tutti i reati previsti dal decreto 231/01 e l'eventuale sussistenza del rischio potenziale in relazione alle attività svolte dall'impresa TIEPOLO srl

Descrizione	Rischio potenziale
<p>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico oper il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017] Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.) Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2,n.1, c.p.) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020] Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]</p>	<p>presente</p>
<p>Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)[articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016] Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) Documenti informatici (art. 491-bis c.p.) Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.) Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)</p>	<p>presente</p>

<p>Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiuntodalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015] Impresa di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]</p>	<p>presente</p>
<p>Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle imprese previste dallo stesso articolo (L. 203/91) Impresa per delinquere (art. 416 c.p.) Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.) Impresa finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016] Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)</p>	
<p>Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art.25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) <p>Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015] Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015] Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n.190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015] Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.) Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012] Pene per il corruttore (art. 321 c.p.) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019] Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019] Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020] Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020] Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]</p>	<p>presente</p>

<p>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]</p> <p>Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.) Alterazione di monete (art. 454 c.p.) Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.) Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.) Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)</p>	<p>presente</p>
<p>Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.) Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)</p>	
<p>Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]</p> <p>Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.) Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.) Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-terc.p.) Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)</p>	<p>presente</p>

<p>Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017] False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L n.69/2015] Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.) Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.) Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005] Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n.38/2017] Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017]Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.) Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2,c.c.)</p>	presente
<p>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] Imprese sovversive (art. 270 c.p.) Imprese con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico(art. 270 bis c.p.) Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.) Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)</p>	assente

<p>Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquiesc.p.) Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.) Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.) Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.) Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.) Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.) Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.) Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018] Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.) Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.) Cospirazione politica mediante impresa (art. 305 c.p.) Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.) Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.) Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2) Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3) Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5) Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)</p>	
<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)</p>	<p>assente</p>
<p>Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016] Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.) Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater) Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38] Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)Tratta di persone (art. 601 c.p.) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)</p>	<p>presente</p>
<p>Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiuntodalla L. n. 62/2005] Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998) Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]</p>	<p>presente</p>
<p>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sullavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018] Omicidio colposo (art. 589 c.p.) Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)</p>	<p>presente</p>

<p>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014] Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) Ricettazione (art. 648 c.p.) Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)</p>	<p>presente</p>
<p>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009] Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis) Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3) Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1) Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione od esposizione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2) Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941) Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).</p>	<p>presente</p>
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377-bis c.p.).</p>	<p>presente</p>
<p>Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]</p>	<p>presente</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) • Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) • Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.) • Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) • Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) • Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) <p>Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.) Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)</p> <p>Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)</p> <p>Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)</p> <p>Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)</p> <p>Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)</p> <p>Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs n.152/2006, art. 258)</p> <p>Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) - articolo abrogato dal D.Lgs 21/2018 e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.</p> <p>Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018] False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis) Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)</p> <p>Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8) Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9) Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)</p>	
<p>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]</p> <p>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)</p> <p>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)</p>	presente
<p>Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]</p> <p>Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) - articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p.</p> <p>Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018)</p>	presente
<p>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989) 	assente
<ul style="list-style-type: none"> • Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) 	

<p>Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000) • Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000) • Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000) • Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000) • Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000) • Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020] • Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020] • Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020] 	<p>presente</p>
<p>Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973) • Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973) • Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973) • Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973) • Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973) • Impresa per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973) • Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973) • Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973) 	<p>presente</p>
<p>Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]</p> <p>Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.) Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.) Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.) Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)</p>	<p>presente</p>
<p>Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]</p> <p>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)</p>	<p>presente</p>

Impresa finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) Impresa per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) Impresa per delinquere (art. 416 c.p.) Impresa di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)	
--	--

7. PRINCIPI ETICI DI POSSIBILE VIOLAZIONE

1. Tutela della persona, ovvero il cliente come bene fondamentale e il personale come patrimonio culturale e professionale, per garantire le prestazioni di cui il mercato necessita.
2. Rispetto dei principi e delle norme vigenti;
3. Equità;
4. Onestà;
5. Imparzialità e Pari Opportunità;
 6. Riservatezza
 7. Trasparenza e completezza dell'informazione
 8. Diligenza ;
 9. Appropriatezza
 10. Sicurezza
 11. Tutela dell'ambiente

Il senso e l'esplicitazione dei principi e valori etici, qui solo elencati, sono trattati nel Codice Etico.

8. MAPPATURA DELLE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO

Il Sistema organizzativo e operativo della Tiepolo srl, è un sistema complesso in cui interagiscono molteplici fattori, eterogenei e dinamici, tra cui si citano la pluralità delle prestazioni, delle competenze specialistiche e dei ruoli professionali, tecnico-finanziari ed economico- amministrativi e l'eterogeneità dei processi e dei risultati da conseguire.

Tutti gli elementi del sistema devono integrarsi e coordinarsi per rispondere ai bisogni del mercato ed assicurare nel contempo la migliore qualità, affidabilità e assistenza possibile.

Come in altri sistemi complessi anche in ambito impiantistico possono verificarsi incidenti ed errori, determinati nella gran parte dei casi dal fattore umano, fattore quest'ultimo prevalente e di grande criticità.

Tante sono state le violazioni amministrative, commesse da aziende operanti in analogo comparto edile/impiantistico, che, in virtù della violazione delle misure di prevenzione, hanno impattato in maniera assolutamente negativa sugli

stake holders, come ad esempio:

- La realizzazione di impianti con l'impiego di materiali/componenti difformi ai requisiti contrattuali previsti dalla committenza
- La mancata attuazione dei controlli previsti nelle attività manutentive finalizzate al mantenimento della conformità di impianti/macchinari e attrezzature
- Inadempienze in materia di sicurezza dei lavoratori
- Violazione degli adempimenti legislativi in materia di ambiente

Nelle imprese esistono due tipologie di rischio: un rischio di "impresa" intrinseco alle tecnologie, ai meccanismi di produzione della organizzazione finanziaria e proporzionale alla complessità del sistema e un rischio "puro" che non è correlato alla complessità del sistema impiantistico e dipende dal concatenarsi di situazioni che favoriscono l'insorgenza di un evento avverso non prevedibile o quantificabile.

L'individuazione delle aree a rischio rappresenta un'attività fondamentale per la costruzione del MODELLO ORGANIZZATIVO nell'Impresa tale attività viene effettuata analizzando il contesto aziendale e tenendo conto di tutti i sistemi di controllo, dei regolamenti e delle procedure già in essere. Come primo livello di analisi, vengono elencate le Aree e/o i Macro processi nelle quali possono verificarsi elementi di rischio, pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Codice Etico e dal D. Lgs. 231/01. Le Aree o i Macro processi che rappresentano il primo livello di individuazione di rischio vengono esaminate secondo la metodologia sotto riportata. I risultati dell'analisi vengono raccolti nel documento "Mappa dei rischi" e sono oggetto di periodica verifica e aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza. Tutte le procedure relative alle aree a rischio e le relative registrazioni sono documentati all'interno dei sistemi di gestione qualità/sicurezza/ambiente e identificati univocamente nei documenti pertinenti e nel "[documento di analisi dell'attività aziendale e ERM \(ENTERPRISE RISK MANAGEMENT\)](#)" " L'elaborazione ed implementazione dei Manuali dei sistemi di gestione per la Qualità la sicurezza e l'ambiente dell'impresa TIEPOLO srl, delle Procedure, delle istruzioni e dei documenti correlati è demandata ai resp. di schema, come da organigramma, sotto la supervisione operativa della Direzione Generale e politico strategica dell'Amministratore Delegato. Il MODELLO ORGANIZZATIVO viene messo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per tutte le iniziative di sua propria pertinenza e responsabilità.

Fattori soggetti a "rischiosità":

a) Fattori strutturali-tecnologici

- caratteristiche della sede legale e altre sedi operative del gruppo (progettazione e manutenzione);
- Sicurezza e logistica degli ambienti;
- Apparecchiature e strumentazioni (funzionamento, manutenzione, rinnovo);
- Infrastrutture, reti, digitalizzazione, automazione

b) Fattori organizzativo gestionali e condizioni di lavoro

- Struttura organizzativa (ruoli, responsabilità, distribuzione del lavoro, gestione collaboratori dell'impresa);
- Politica e gestione delle risorse umane: organizzazione, stili di leader-ship, sistema premiante, supervisione

- e controllo, formazione e aggiornamento, carico di lavoro e turni;
 - Sistema di comunicazione organizzativa;
 - Coinvolgimento degli stakeholder;
 - Aspetti ergonomici (postazioni lavoro, rumore, luce);
 - Politiche per la promozione di misure di sicurezza, atte a mitigare i rischi nei confronti dei lavoratori
- c) fattori umani (individuali e del team)
- personale: caratteristiche individuali (percezione, attenzione, memoria, capacità di prendere decisioni, percezione della responsabilità, abilità psichiche) e competenza professionale
 - dinamiche interpersonali e di gruppo e conseguente livello di cooperazione
- d) caratteristiche dell'utenza
- aspetti socioculturali (aspetti demografici, etnia, istruzione, ambiente socio-economico, capacità delle situazioni)
 - rete sociale
- e) fattori esterni
- normativa e obblighi di legge
 - vincoli finanziari
 - contesto socio, economico e culturale
 - influenze dell'opinione pubblica e dei media, delle imprese professionali e di pubblica tutela
 - assicurazioni

Il vero obiettivo dell'impresa è quello di incidere sulle risorse umane elemento di grande criticità del sistema, soprattutto in una organizzazione come la Tiepolo srl, che opera in diverse sedi operative mobili, al fine di produrre una "cultura aziendale" connotata da senso di appartenenza ed orientata al miglioramento continuo, modifica dei comportamenti individuali e collettivi verso livelli di maggiore responsabilizzazione. L'analisi dei processi cognitivi, che sono alla base della "performance" decisionale, costituisce una delle principali aree di valutazione della gestione del rischio finanziario. Le attività impiantistiche sono infatti sempre un "prodotto" elaborato e complesso, risultato di una pluralità di interventi specialistici in cui diverse figure professionali devono integrarsi, scambiandosi informazioni critiche in modo tempestivo ed efficace. Di conseguenza, l'efficacia della comunicazione interpersonale ed il grado di collaborazione sono fattori critici per il buon esito degli interventi e la riduzione dei rischi correlati.

Sulla scorta dell'analisi dei rischi le Aree e i Macro processi individuati sono i seguenti:

- Area Amministrativa per la registrazione e gestione dei documenti e dati –le cui attività sono documentate all'interno delle procedure gestionali dei sistemi qualità/sicurezza/ambiente/privacy. In merito si segnala che risulta opportuno uniformare e divulgare in tutte le sedi operative/cantieri della Tiepolo srl, le procedure la modulistica e tutta la documentazione in genere, onde evitare l'utilizzo di documenti obsoleti o non in linea con quanto emanato

- Area Amministrativa per la Gestione Risorse Umane per il macro processo di reclutamento, formazione, gestione del personale, compresi i collaboratori tenuti a rispondere ai requisiti di competenze imposti dalle direttive, norme, leggi e regolamenti; le cui attività sono documentate all'interno delle procedure gestionali "Gestione delle Risorse Umane"
- Area Acquisti per il macro processo di acquisti beni e servizi, rapporti e censimento dei fornitori; –le cui attività sono documentate all'interno della procedura "Approvvigionamento"
- Area tecnica per il macro processo di manutenzione delle sedi, e delle Attrezzature, e per il processo di programmazione dei bisogni di manutenzione ordinaria della sede legale e delle sedi operative; –le cui attività sono documentate all'interno delle procedure gestionali "Manutenzione Impianti, Macchinari e Attrezzature"
- Area Amministrativa dei Servizi Finanziari per i processi di interfaccia con le attività finanziarie;
- Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale per il processo di valutazione dei rischi; –le cui attività sono documentate all'interno del "documento di valutazione rischi"
- Servizio Informatico per il macro processo di sicurezza dei dati informatici; –le cui attività sono documentate all'interno della procedura gestionale "Gestione informazioni documentate"

9. Metodologia per l'individuazione dei processi a rischio

In prima istanza viene eseguito un censimento/raccolta di tutti i regolamenti e le procedure in essere nell'Impresa, riguardanti le aree/servizi sopra elencati. Questa prima indagine offre la base per l'individuazione dei singoli processi a rischio e quindi permette di definire meglio il perimetro dei rischi.

I Macro processi che vengono ritenuti di significativo impatto sul rischio di commissione di reati secondo il D.Lgs 231/01 o di violazione dei principi etici previsti dal Codice Etico Comportamentale, vengono, infatti, sottoposti ad un'analisi mirata molto dettagliata, utilizzando la scheda sotto riportata, che a sua volta fa riferimento alla matrice del rischio (anche sotto riportata).

Se da questa analisi il livello del rischio risulta accettabile, si ritiene di non dover procedere ad ulteriori indagini e di non dover attivare azioni di miglioramento. Se, al contrario, il livello del rischio risulta critico o rilevante, vengono adottate le azioni di miglioramento e il processo viene catalogato nella "MAPPA" dei rischi. La scheda adottata si basa sul metodo di indagine proattivo detto FMECA.

9.1. La definizione di "rischio accettabile"

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi, definire il rischio "accettabile" è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio, infatti, è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" meno della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non

anche di un vigilante armato). Nel caso del Codice Etico Comportamentale la logica economica dei costi non può, però, essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare gli effetti del danno (Danno all'immagine dell'impresa, danno economico-patrimoniale, danno all'operatore e/o all'utente). In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi attuabili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

In relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 o di violazione dei principi etico-comportamentali, nel Gruppo la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un "sistema di prevenzione tale da non poter esser aggirato se non INTENZIONALMENTE".

Pertanto, il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di:

- ✚ escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'organizzazione possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive dell'Impresa;
- ✚ evitare che, nella normalità dei casi, il reato o la violazione ai principi etico-comportamentali possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) o dalla non ottemperanza alle politiche e alle procedure dell'Impresa.

Data la definizione di rischio accettabile, si è stabilito che i rischi possono essere di tre livelli di importanza: accettabili, rilevanti e critici e che la loro classificazione deve seguire la metodologia sotto descritta.

9.2. Metodologia per arrivare a definire il livello dei rischi e Matrice del Rischio

1. l'analisi dei rischi applicata ad un processo individua i rischi possibili rispetto ai valori etici e al D.Lgs 231/01;
2. I rischi individuati vengono "pesati" e cioè ad ogni rischio viene assegnato un livello di importanza, calcolato come rapporto tra probabilità ed entità del danno causato;
3. la probabilità è un valore determinato dall'analisi storica e documentale o dall'esperienza degli operatori interessati. Può assumere tre livelli: alta, media e bassa e viene esplicitato e concordato sia col/coi responsabile/i del processo che dal gruppo di lavoro;
4. l'entità del danno è quella stabilita dalle linee guida di alcune regioni che prevedono tre danni possibili: a) danno all'immagine dell'impresa, b) danno economico-patrimoniale, c) danno alla pubblica amministrazione e/o all'utente, si parla di entità del danno alta se si possono verificare tutti e tre i tipi di danno, media se si verifica uno solo dei tre tipi di danno e bassa se non si verifica nessuno dei tre danni individuati;
5. utilizzando la matrice sotto riportata si assegna ad ogni rischio il livello di importanza;
6. i rischi che cadono in un livello di importanza accettabile, vengono considerati in linea con le procedure adottate, mentre i rischi che risultano in un livello critico o rilevante vengono sottoposti ad un miglioramento (se di livello rilevante con una ricerca più analitica delle responsabilità e se di livello critico con azioni immediate e con grande attenzione al top management).

Matrice del rischio

Probabilità Entità danno	Bassa	Media	Alta
Alta	Rischio rilevante	Rischio critico	Rischio critico
Media	Rischio accettabile	Rischio rilevante	Rischio critico
Bassa	Rischio accettabile	Rischio accettabile	Rischio rilevante

9.3 Scheda di analisi dei processi

La TIEPOLO SRL nasce agli inizi degli anni settanta dapprima come piccola ditta individuale quale azienda del settore elettrico rivolta ai montaggi asserenti impiantistica a profilo industriale. Matura la sua esperienza nell'ambito del settore petrolchimico ed industria pesante con importanti realizzazioni per Committenti private anche straniere; sia esse a livello regionale che nazionale. Fattispecie queste che hanno determinato un aumento sia professionale e sia di competenze anche in campi specifici e particolari. Nella seconda metà degli anni settanta si trasforma in società commerciale e in considerazione di questa crescita considerevole, trasferisce la propria sede di attività in uno stabilimento dotato delle necessarie strutture logistiche ed attrezzature. Alla fine degli anni ottanta amplia la sua attività sul mercato abbracciando anche il settore pubblico; effettuerà poi importanti realizzazioni di opere pubbliche nel settore dell' impiantistica elettrica per la ricerca avanzata e laboratori tecnologici. In quasi un trentennio di attività la società ha acquisito sempre maggiore competenza e professionalità riconosciute tra l' altro dalle varie iscrizioni a certificazioni ad albi e/o associazioni di settore che ne hanno identificato la qualità ottenuta. La società ha sviluppato un'attività di ricerca e sviluppo sempre nel campo dell'elettronica-elettrotecnica. Ciò ha fatto sì che fossero brevettate anche alcune apparecchiature di protezione e controllo circuiti. Oggi la società attraverso la struttura aziendale a livello industriale è volta alla Progettazione ed Esecuzione di qualsiasi impianto elettrico di Alta, Media e Bassa Tensione asserente attività industriali, terziarie o di civile abitazione. L' esperienza è volta in particolare a:

- costruzione di cabine alta e media tensione costruzione di impianti antideflagranti costruzione di impianti di protezione catodica
- costruzioni di impianti asserenti attività industriali / terziarie
- costruzione di impianti ad uso residenziale / abitativo manutenzione impianti elettrici in genere

Grazie, all'adozione pedissequa, delle procedure e a quanto previsto dagli scopi statutari, l'impresa ha agito adottando i principi della "governance etico-finanziaria-amministrativa" quale orientamento per lo sviluppo di un sistema

orientato al miglioramento continuo. Questa strada ha imposto in modo chiaro ed inequivocabile il valore del “rischio finanziario”: infatti, orientare l'organizzazione all'analisi dei rischi è stato il lavoro costante della Qualità.

All'interno di questo percorso è stata fatta esperienza sia di metodi di analisi retroattivi che di metodi di analisi proattivi. Tra questi ultimi si è privilegiato il metodo di analisi (Failure Mode and Critical Effect Analysis). La FMECA, che, appunto, è una tecnica sistematica per identificare e prevenire problemi sui prodotti o processi prima che essi insorgano, viene utilizzata da più di 30 anni nei settori industriali, quali, il nucleare, ma di recente, è stata proposta anche alle organizzazioni finanziarie.

L'obiettivo del suo utilizzo nei sistemi organizzativi delle imprese anche con finalità istituzionali oltre che sociali, è quello di evitare gli eventi indesiderati che potrebbero causare danni ai clienti e in generale a tutti i portatori di interesse.

Partendo da questi presupposti è stata elaborata una scheda di analisi corrispondente ai criteri della FMECA.

La Scheda che viene riportata nella pagina seguente è, quindi, la scheda da utilizzare per l'analisi di rischio dei processi individuati nel capitolo 8, correlata da una specifica legenda e dai criteri di compilazione-esecuzione .

Processo:
Sottoprocesso:

Data:
Responsabile :

Attività	Responsabilità	Valore di riferimento/reati e violazioni 231	Rischi di difformità ai valori dell'Impresa	Effetti/esiti	Origine del rischio	Entità potenziale del danno	Probabilità di accrescimento del rischio	Livello di importanza nella matrice di rischio	Azioni di miglioramento

Legenda: Entità del danno

Basso (B): punteggio da 1 a 2- Medio (M): punteggio da 3 a 4 - Alto (A) :punteggio di 5

Azioni di miglioramento: RA (rischio accettabile): continuare a gestire secondo procedure ;RC (rischio critico) : da specificare la responsabilità; RR (rischio rilevante) : sono richieste azioni immediatamente con grande attenzione al top management

Criteri di Compilazione scheda

1. Definire le attività e le responsabilità
2. Individuare i valori etici interessati/reati D. Lgs. 231/01
3. Individuare i rischi di difformità -
4. Individuare quale dei seguenti tre effetti si può verificare:
 - a. danno dell'immagine dell'impresa;
 - b. danno economico patrimoniale;
 - c. danno all'operatore e/o all'utente;
5. Individuare l'origine del rischio: o interna o esterna;
6. Valutare l'entità potenziale del danno: bassa (nessuno degli effetti indicati al punto 4), media (anche uno solo degli effetti indicati al punto 4), alta (tutti e tre gli effetti indicati al punto 4);
7. Indicare il livello di probabilità di accadimento del rischio: alta, media, bassa (la probabilità è un valore stabilito prima dell'analisi del processo e basato sulla conoscenza storica e/o operativa)
8. Incrociare, utilizzando la matrice del rischio, il valore del punto 6 con quello del punto 7 e ottenere il livello di importanza del rischio (RA = rischio accettabile ,RR = rischio rilevante, RC = rischio critico)
9. Scegliere il livello di miglioramento come scritto in legenda.

Scheda di sintesi dei processi relativi ai servizi erogati dalla TIEPOLO srl

Attività	Responsabilità	Valore di riferimento/reati e violazioni D. lgs. 231/01	Rischi di difformità ai valori dell'Impresa	Effetti esiti	Origine del rischio	Entità potenziale del danno	Probabilità di accadimento o del rischio	Livello di importanza nella matrice del rischio	Azioni di miglioramento
Approvvigionamento (Acquisti prodotti/servizi)	Amministratore, direzione generale e resp. acquisti	Rispetto dei principi e delle norme vigenti; Onesta; art. 640 C.P. "TRUFFA Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014	Acquisti inappropriati e difformi a quanto previsto dalle finalità statutarie e in disaccordo con quanto previsto dalla gestione dei finanziamenti pubblici.	Danno economico, immagine e patrimoniale	Interno	4(M)	3(M)		Monitoraggio attuazione procedura "Approvvigionamento", regolamentazione sistemi e soglie di affidamento prodotti/servizi. Monitoraggio attuazione del sistema di regolamentazione dei pagamenti e relativa tracciabilità
Richiesta di dichiarazione conformità impianti- richiesta attestazione controlli su dispositivi di sicurezza	Operatore Della Tiepolo srl	Rispetto dei principi e delle norme vigenti; Onesta; art. 640 C.P. "TRUFFA	Rilascio Dichiarazione di conformità false e/o non appropriate	Danno economico e patrimoniale	Esterna	3 (M)	1 (B)		Misure ulteriori sulla valutazione della contraffazione dei documenti

Verifica documenti	Operatore Della Tiepolo srl	Tutela della persona; Rispetto dei principi e delle Norme vigenti; Equità; Onestà; Imparzialità e pari opportunità; Riservatezza; art. 640 C.P. "TRUFFA"; diligenza; art. 184 D. lgs 58/1998 "abuso di informazioni privilegiate"	Mancato rispetto dei tempi e delle modalità di gestione della richiesta secondo le norme vigenti	Danno all'immagine dell'impresa e danno al cliente	Interno	2 (B)	3 (M)		Continuare a gestire secondo procedure
			Disparità di trattamento rispetto a appartenenze etniche, sessuali e religiosi	Danno all'immagine dell'impresa e danno al cliente	Interno	4 (M)	2 (B)		Continuare a gestire secondo procedure
			Carente riservatezza	Danno all'immagine dell'impresa e danno al cliente	Interno	5 (A)	2 (B)		Attività di sostegno ed informazione ai dipendenti di front office circa la responsabilità legale ed etica nei confronti del rispetto della protezione dei dati personali
			Carente informazione	Danno al cliente	Interno	2 (B)	3(M)		Formazione del personale, compresi i collaboratori esterni
			Mancata verifica della completezza della documentazione di ammissibilità	Danno al cliente	Interno	2(B)	3(M)		Misure per la verifica della completezza (tempestività etc..) e misure per monitorare la tempistica (pratiche, lenti, veloci etc..)

Attività	Responsabilità	Valore di riferimento/reati e violazioni D. lgs. 231/01	Rischi di difformità ai valori dell'Impresa	Effetti/esiti	Origine del rischio	Entità potenziale del danno	Probabilità di accadimento del rischio	Livello di importanza nella matrice del rischio	Azioni di miglioramento
Richiesta, inserimento e verifica dati	Operatore Amm.vo	Tutela della persona; Rispetto dei principi e delle Norme vigenti; diligenza; imparzialità e pari opportunità; riservatezza; art. 184 D. Lgs. 58/1998 "abuso di informazioni privilegiate"	Carente riservatezza	Danno all'immagine dell'impresa e danno al cliente	Interno	5(A)	2(B)		Attività di sostegno ed informazione ai dipendenti di front office circa la responsabilità legale ed etica nei confronti del rispetto della privacy
			Negligenza nella compilazione dei documenti	danno al cliente	Interno	4(M)	3(M)		Attività di sostegno ed informazione ai dipendenti di front office circa la responsabilità legale ed etica nei confronti del proprio ruolo di compilatore
Conferma dei dati, stampa e consegna della documentazione attestante le attività svolte	Operatore Amm.vo	Rispetto dei principi e delle norme vigenti; diligenza;	Negligenza nella compilazione dei documenti	danno al cliente	Interno	2(B)	2(B)		Continuare a gestire secondo procedure
Attività operative presso la sede e nei cantieri temporanei	Resp. cantiere, preposti e operatori di cantiere	tutela della persona in	Sicurezza dei dipendenti atti a prevenire infortuni, malattie professionali e morti	Danno economico, danno al cliente, ai dipendenti etc.,	Interno	5(A)	1(B)		Monitoraggio dell'attuazione delle misure previste sulla sicurezza dei lavoratori e delle procedure previste dal sistema di gestione della sicurezza sul lavoro
			Danneggiamento della struttura/locali	Danno economico, danno al cliente, ai dipendenti etc.,	Interno	2(B)	3(M)		"
		Tutela dell'ambiente;	Mancato rispetto adempimenti legislativi ambientali - Sanzioni amministrative e penali	Danno economico e di immagine	Interno	2(B)	3(M)		Monitoraggio periodico attuazione procedure previste dal sistema di gestione ambientale per la valutazione e gestione degli aspetti ambientali e relativi impatti (rifiuti, autorizzazione scarichi, FGAS, etc..)

Attività	Responsabilità	Valore di riferimento/reati e violazioni D. lgs. 231/01	Rischi di difformità ai valori dell'Impresa	Effetti/esiti	Origine del rischio	Entità potenziale del danno	Probabilità di accadimento del rischio	Livello di importanza nella matrice del rischio	Azioni di miglioramento
Attività operative presso la sede e nei cantieri temporanei	Resp. cantiere, preposti e operatori di cantiere	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. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017]	Utilizzo, componenti, materiali difformi alle specifiche tecniche, registrazione di controlli	Danno all'immagine dell'impresa, danno al cliente e danno alle parti interessate	Interno	5(A)	1(B)		Monitoraggio periodico attività di cantiere
		Tutela della persona; Rispetto dei principi e delle Norme vigenti; diligenza; riservatezza; equità; Onestà; art. 184 D. Lgs. 58/1998"abuso di informazioni privilegiate"; imparzialità.	False attestazioni di controlli non svolti con regolarità su dispositivi di sicurezza	Danno all'immagine dell'impresa, danno al cliente e danno alle parti interessate	Interno	5(A)	1(B)		Monitoraggio periodico attività di cantiere

Attività	Responsabilità	Valore di riferimento/reati e violazioni D. lgs. 231/01	Rischi di difformità ai valori dell'Impresa	Effetti/esiti	Origine del rischio	Entità potenziale del danno	Probabilità di accadimento del rischio	Livello di importanza nella matrice del rischio	Azioni di miglioramento
Commerciale - partecipazione a gare acquisizione di contratti	Amministratore, Direzione generale, Resp. commerciale	Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012] Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]	Inosservanza delle procedure di aggiudicazione regolamentate dall'ANAC	danno sistemico e in generale alle parti interessate	Interno	5(A)	2(B)	RR	Attività di formazione e informazione sugli adempimenti legislativi in materia di anticorruzione e trasparenza
			Realizzazione di lavori difformi dalle specifiche contrattuali	danno sistemico e in generale alle parti interessate	Interno	5(A)	3(M)	RC	Attività di formazione e informazione sugli adempimenti legislativi in materia di anticorruzione e trasparenza
Attività operative presso la sede e nei cantieri temporanei	Resp. cantiere, preposti e operatori di cantiere	Tutela della persona; Rispetto dei principi e delle Norme vigenti; diligenza; riservatezza; equità; Onesta; art. 184 D. Lgs. 58/1998" abuso di informazioni privilegiate"; imparzialità.	Richiesta ulteriori spettanze al cliente non dovute (anche occultati) - rendicontazione manodopera fittizia	danno economico	Interno	5(A)	1(B)	RR	Attività di monitoraggio e verifica periodica e casuale di eventuali oneri aggiunti richiesti al cliente. Comunicazione efficace
			Negligenza nel rispetto delle tempistiche di erogazione del servizio/beneficio	danno al cliente	Interno	3(M)	2(B)	RA	Attività di monitoraggio e verifica periodica e casuale di eventuali oneri aggiunti richiesti al cliente. Comunicazione efficace

Firma dei Responsabili Coinvolti

10. La mappa dei rischi

La Mappa dei Rischi viene costituita, quindi, da tutti i processi rilevatesi, all'analisi secondo il metodo FMECA, come critici o rilevanti.

Questa fase permette la separazione tra i processi che nell'Azienda sono considerati sotto controllo e in compliance e quelli che presentano un gap di sicurezza e che quindi devono essere rivisitati dal punto di vista organizzativo (da as is Analysis a Gap Analysis).

La gap Analysis evidenzia gli scostamenti rispetto alle attese e, conseguentemente, individua le modificazioni da introdurre al MODELLO ORGANIZZATIVO (previa condivisione con i Responsabili di funzione dei riscontri emersi).

La Mappa dei Rischi viene trasmessa al gruppo di lavoro sulla Qualità per tutti i controlli e/o le azioni ritenute necessarie.

11. Organismo di vigilanza

Il Comitato di Vigilanza è un organismo dell'Impresa dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, così come indicato dall'art.6, c.1 del D.Lgs 231/01, e con il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice Etico, curandone l'aggiornamento".

11.1. Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento

Il Amministratore Delegato, sentiti i Consiglieri individua e nomina il componente (caso organismo monocratico) o i componenti dell'ORGANISMO di VIGILANZA (OdV) con un proprio atto formale. L'OdV è un organismo posto in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto a tutta la struttura organizzativa dell'Impresa.

I requisiti che l'O.d.V. deve soddisfare per un efficace svolgimento delle proprie funzioni sono:

1. Autonomia e Indipendenza
2. Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti
3. Costanza di azione

11.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni svolte dall'O.d.V. possono essere così schematizzate:

1. Vigilanza sull'effettività del Modello Organizzativo, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e il Modello Organizzativo adottato;
2. Vigilanza sull'osservanza dei valori e principi del Codice Etico;
3. Valutazione dell'adeguatezza del Modello Organizzativo, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività al fine di evitare rischi di commissione di reati;
4. Aggiornamento del Modello Organizzativo, (anche in occasione di mutamenti legislativi) da sottoporre alla Direzione Strategica;
5. Segnalazioni alla Direzione Strategica di quelle violazioni accertate del Modello organizzativo, che possono comportare una responsabilità in capo all'Impresa

11.3. Flussi informativi verso l' OdV e verso la Direzione Strategica

All'organismo di vigilanza (O.d.V.) devono essere trasmesse le informazioni concernenti:

1. Il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
2. Ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe che la struttura organizzativa;
3. Ogni nuova attività dell'Impresa.

L'O.d.V. informa periodicamente la Direzione Strategica.

Le informazioni avvengono attraverso relazioni che hanno per oggetto:

1. L'attività svolta dal O.d.V.;
2. Le eventuali criticità emerse;
3. Le azioni correttive da intraprendere .

11.4. Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” che è intervenuta sull’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all’interno dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater. In particolare l’art. 6 dispone: - al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b)2, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi
- di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuta conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come “nullo”.

Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione. La Legge sul whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

11.4.1 La procedura di "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" (whistleblowing)

Premesso che la Società, sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, in assenza di uno specifico dettato normativo, sino all'avvenuta introduzione della Legge sul whistleblowing, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, altresì disciplinando i flussi di informazione. Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 si rende dunque necessaria l'integrazione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/ o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico. Ciò premesso, la Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing adotta una specifica "Procedura per gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" che rende edotti i dipendenti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante. La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

11.4.2 Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni

La procedura adottata dalla TIEPOLO srl è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione. Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;

condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;

comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo. Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001). Destinatario delle segnalazioni, individuato dalla Società, è l'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta attraverso le seguenti modalità:

- per e-mail, indirizzata alla casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza odv della Tiepolo srl
- per posta ordinaria, inviata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di riferimento scelto dallo stesso e indicato in procedura; in tal caso, la lettera contenente la segnalazione dovrà essere recapitata Presidente dell'OdV così come pervenuta senza essere aperta.
- tramite un ulteriore canale informatico, mediante applicativo software che garantisca riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa. Saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti sopra indicati laddove tale formalizzazione non risulti possibile. La Società e l'OdV agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La procedura adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificarne la fondatezza della stessa. La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

12. Sistema disciplinare e sanzionatorio

12.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, comprese la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing ex L. 179/2017 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della impresa al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

12.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti dell'Impresa degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Impresa costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati nell'impresa e vigenti alla data della violazione.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati, ovvero:

- - rimprovero verbale
- - rimprovero scritto
- - multa non superiore a 4 ore della retribuzione base parametrica
- - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni
- - licenziamento con preavviso / licenziamento senza preavviso

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01. Costituisce, altresì, violazione del Modello il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla Legge sul whistleblowing ex L. 179/2017 ed eventuali s.m.i. a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, il compimento di atti di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione, nonché il comportamento di colui che effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che si rivela infondata. In particolare si applicano i seguenti provvedimenti. Incombe nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione o trasferimento (ove previsto), il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva). Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- - l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- - la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- - il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- - il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi;
- - la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing.

Incombe nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001:

- che "sia incorso, per almeno 3 volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo abbia subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza della Tiepolo srl.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata. Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla Direzione Personale con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza

12.3 Misure nei confronti di dirigenti

I prestatori di lavoro con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti.

In caso di violazione del Modello organizzativo, nonché della Legge sul whistleblowing e della procedura applicativa, da parte dei dirigenti, l'impresa provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- - la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- - l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;

- - la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- - l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- - la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società;
- - la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing e dalla procedura applicativa.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

12.4 Misure nei confronti degli amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- - la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- - l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- - la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- - l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- - la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing e dalla procedura applicativa;
- - tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

12.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione - da parte di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico della Tiepolo srl sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

12.6 Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni (“Whistleblowing”)

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing e della procedura applicativa al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare le seguenti sanzioni nei confronti dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui uno dei membri dell'OdV dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa procedere con la revoca dell'incarico del membro inadempiente e la conseguente nomina del suo sostituto.

Qualora, invece, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'OdV nella sua totalità, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla conseguente nomina dell'intero Organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

13. GLOSSARIO

Appropriatezza : la cosa giusta al soggetto giusto, al momento giusto, da parte del giusto nella struttura giusta. Attività : insieme di mansioni, atti e compiti svolti da una o più persone

Azione preventiva : azione per eliminare la causa di una non conformità potenziale o di altre situazioni potenziali indesiderabili Carta dei Servizi : atto in cui sono descritti i servizi offerti dall'Impresa e le modalità organizzative di erogazione delle prestazioni. E' lo strumento di conoscenza e di promozione per l'utente.

Codice Etico : è il documento ufficiale dell'Impresa che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori di interesse"(dipendenti, fornitori, utenti ecc).

Codice Etico Comportamentale : sistema di autodisciplina aziendale costituito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo, la cui applicazione è sottoposta al controllo dell'O.d.V. .

O.d.V. : organo costituito in forma collegiale, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all' organo di gestione del Gruppo e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza ed del Codice Etico Comportamentale.

Competenza : dimostrata capacità di saper utilizzare conoscenze ed abilità Decreto Legislativo :

Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 .

Destinatari : tutti i soggetti a cui è rivolto il Modello Organizzativo.

Direzione Strategica : è composta dal Amministratore Delegato, dal Vice e dai consiglieri.

Efficacia : grado di realizzazione delle attività pianificate e di conseguimento dei risultati pianificati Efficienza : rapporto tra i risultati ottenuti e le risorse utilizzate per ottenerli

Funzione : insieme di attività assegnate o riconosciute nell'ambito di una unità organizzata o di una struttura.

Linee guida: insieme di indicazioni procedurali o finanziarie suggerite, finalizzate ad assistere gli/le operatori /operatrici in specifiche circostanze.

Mission : esplicitazione concreta del fine ultimo del con I dei prodotti, servizi e dei clienti

Modello Organizzativo: documento dell'Associazione, in cui sono riportate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera da rispettare i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico. Esso va deliberato (ovvero complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi atti a prevenire i reati previsti dal D.Lgs 231/01 e le violazioni ai principi declinati nel Codice Etico)

Organizzazione: insieme di persone e di mezzi, con definite responsabilità, autorità ed interrelazioni

Principi di comportamento: principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi con riferimento alle attività previste nel Modello Organizzativo.

Processo: insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita

Processi a rischi : attività dell'Impresa o fasi delle stesse il cui svolgimento può dare occasione a comportamenti contrari ai valori e ai reati previsti nel Modello Organizzativo.

Procedura: documento scritto che definisce le modalità , le responsabilità ed i metodi per il controllo e la registrazione dei processi. Protocollo : istruzioni standardizzate per l'erogazione di una attività.

Sicurezza : è una responsabilità condivisa che va dalla struttura all'organizzazione .

Staff : attività di consulenza alla Direzione, svolta da specifiche posizioni dell'organizzazione

Terzo : ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Impresa, o che , comunque, intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come Destinatario.

Socio Della Tiepolo srl: qualsiasi persona fisica che, iscrivendosi all'Impresa ,consegue il diritto di accedere alle convenzioni e ai servizi.

Errore: fallimento nella pianificazione e/o nell'esecuzione di una sequenza di azioni che determina il mancato raggiungimento, non attribuibile al caso, dell'obiettivo desiderato

Evento: accadimento che ha dato o aveva la potenzialità di dare origine ad un danno non intenzionale e/o non necessario nei riguardi di un cliente

Evento avverso: evento inatteso correlato al processo impiantistico e che comporta un danno al cliente, non intenzionale.

Rischio: condizione o evento potenziale, intrinseco o estrinseco al processo, che può modificare l'esito atteso del processo. E' misurato in termini di probabilità e di conseguenze, come prodotto tra probabilità che accada uno specifico evento (P) e la gravità del danno che ne consegue (D) ; nel calcolo del rischi si considera anche la capacità del fattore umano di individuare in anticipo e contenere le conseguenze dell'evento potenzialmente dannoso (fattore K)