



MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO

di

PERGEMINE SPA

"PARTE GENERALE"

(ex. D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 08 Gennaio 2015

Revisione 1 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 Dicembre 2015



INDICE

- 1 - Normativa
 - 1.1 - Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001
 - 1.2 - Condizione esimente
- 2 - Linee Guida di Confindustria
- 3 - Modello organizzativo interno
 - 3.1 – Struttura del Modello
 - 3.2 - Modalità di modifica e integrazione del Modello
 - 3.3 - Funzione del Modello
- 4 - Attività sensibili
- 5 - Principi generali di comportamento
- 6 - Organismo di Vigilanza
 - 6.1 – Istituzione e profilazione dell’OdV.
 - 6.2 - Funzioni e poteri dell’Odv
 - 6.3 - Reporting nei confronti degli Organi Societari
 - 6.4 - Verifiche periodiche
- 7 - Procedure per le attività sensibili
- 8 - Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie
- 9 - Flussi informativi nei confronti degli organi deputati al controllo
- 10 - Sistema disciplinare
 - 10.1 - Principi generali
 - 10.2 - Infrazioni dei membri degli Organi Sociali
 - 10.3 – Infrazioni dei dirigenti
 - 10.4 - Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori subordinati
 - 10.5 - Infrazioni dei Collaboratori e dei Partners
 - 10.6 - Principi procedurali
- 11 - Selezione informazione e formazione del personale
 - 11.1 - Selezione
 - 11.2 - Informazione e formazione
- 12 - Obblighi del personale dipendente
- 13 - Selezione e informativa a fornitori, consulenti e partner



**Modello organizzativo
Parte Generale**

Cod. 98.05.74

Pag. 3 di 37

13.1 - Selezione

13.2 – Informativa e pubblicità

14 - Obblighi di fornitori, consulenti e partner



IL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231

1 - Normativa

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (“D.Lgs. 231/2001”), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità personale degli enti collettivi per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autore del reato e ancorché definita “amministrativa”, sostanzia per l'ente collettivo una vera responsabilità “para-penale”.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal “deficit organizzativo” dell'ente. Per tutti gli illeciti commessi è prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prodotto/profitto del reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di



licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quando si parla di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni (“Reati”), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere irrogate anticipatamente anche in sede cautelare.

1.1 - Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il c.d. catalogo dei reati-presupposto alla data di revisione del presente documento include le seguenti tipologie:

I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni si riferisce, innanzitutto, a quelli commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, 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.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.).



Successivamente, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 **l'art. 25-bis**, in tema di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”, poi modificato da lla legge di conversione 23 luglio 2009 n. 99 che ha altresì introdotto l'**art. 25 bis 1**, Delitti contro l'industria e il commercio.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)

Introdotta dalla l. 18 marzo 2008 n. 48 con riferimento ad una serie di fattispecie di cui al Codice penale espressamente richiamate.

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

Introdotta dal d.lgs. 15 luglio 2009 n. 94.

I reati societari (art. 25 ter, successivamente modificato ed integrato)

Il d.lgs. n. 61/2002 ha introdotto la punibilità dei c.d. reati societari commessi nell'interesse delle società e l'applicazione di sanzioni pecuniarie in capo alle stesse in caso di mancata adozione di modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenirli.

Talune fattispecie sono state oggetto di successive modificazioni legislative o anche di abrogazione.

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) (poi abrogato)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.) (poi abrogato)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei 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.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)



- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) (poi modificato)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

In relazione ai summenzionati reati societari si precisa che, in caso di responsabilità dell'ente, allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal decreto, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

Richiama fattispecie penali relative allo sfruttamento delle persone e alla prostituzione e pedopornografia.

Market abuse (art. 25 sexies)

Introdotta dalla l. n. 62/2005 prevede la responsabilità dell'ente in relazione ai reati di Abuso di informazioni privilegiate e di Manipolazione del mercato.

Inoltre la legge n. 146 del 2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale ha esteso l'applicazione del decreto 231 ai reati di **criminalità organizzata transnazionale**. Tali disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi conseguenti ai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio della giustizia. Inoltre nel D.lgs. n. 231 – art. 25 octies si è data attuazione della direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio del 26 ottobre 2005 riguardante la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Da ciò scaturisce che l'ente potrà essere punito per reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti anche se avvenuti in ambito nazionale a patto che ne derivi un interesse o vantaggio dell'ente stesso.

Sicurezza e Igiene sul lavoro (art. 25 septies)



La legge 3 agosto 2007 n. 123 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa dell'ente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a causa della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

Tale integrazione rende necessaria la creazione di un sistema special-preventivo, quale sezione del Modello 231, espressamente rivolto (cfr. art. 30, TUSL d.lgs. n. 81/2008) alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevedendo azioni mirate volte a garantire:

- l'effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata alla prevenzione;
- l'attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.Lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- la valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione qualificabile come controllo tecnico-operativo e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)

Introdotta dal d.lgs. n. 231/2007.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)

Introdotta dalla legge di conversione 23 luglio 2009 n. 99 con richiamo di numerose fattispecie di cui alla legge 22 aprile 1941 n. 633.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 decies)

Reati ambientali (art. 25 undecies)

Introdotta dal d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121.



Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25 duodecies) Introdotto dal d.lgs. 16 luglio 2012 , n. 109

La **Legge 190 del 6 novembre 2012**, inoltre, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13.11.2012 ed in vigore dal 28 novembre 2012, ha introdotto, tra le altre, le seguenti novità in materia di D.Lgs. 231/2001:

- inserimento, all’art. 25 D.Lgs. 231/2001, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, del reato di **induzione indebita a dare o promettere utilità** (art. 319-quater c.p.);
- inserimento, all’art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, tra i reati societari, del reato di **corruzione tra privati** (art. 2635 c.c.). In particolare, è prevista la **responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per la fattispecie prevista dal terzo comma** del nuovo art. 2635 c.c..

Decreto legge 93 del 14 agosto 2013

Inoltre, con decreto legge 93 del 14 agosto 2013 è stata introdotto la seguente modifica al d.Lgs. 231/01:

“ All’articolo 24-bis, comma 1, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le parole “e 635-quinquies” sono sostituite dalle seguenti: “, 635-quinquies e 640-ter, terzo comma,” e dopo le parole: “codice penale” sono aggiunte le seguenti: “nonche’ dei delitti di cui agli articoli 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e di cui alla Parte III, Titolo III, Capo II dedecreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “

L’articolo 9 ha innanzitutto introdotto una nuova aggravante ad effetto speciale del delitto di frode informatica (640-ter del codice penale) nel caso in cui il fatto venga commesso con sostituzione dell’identità digitale in danno di uno o più soggetti. La pena prevista è la reclusione da due a sei anni di reclusione e da 600 a 3.000 euro di multa.

Scopo normativo, secondo la relazione della Cassazione, è l’ampliamento della tutela dell’identità digitale per aumentare la fiducia dei cittadini nell’utilizzazione dei servizi online e porre un argine al fenomeno delle frodi realizzate mediante il furto di identità.



La medesima norma ha poi inserito detto reato di frode informatica, aggravato dalla sostituzione dell'identità digitale, l'indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento (articolo 55 comma 9 del Dlgs 231/2007), nonché i delitti (ma non le contravvenzioni) in materia di violazione della Privacy previsti dal D.lgs 196/2003 - e cioè le fattispecie di trattamento illecito dei dati, di falsità nelle dichiarazioni notificazioni al Garante e di inosservanza dei provvedimenti del Garante - nel catalogo dei reati che fanno scattare la responsabilità degli enti a norma del Dlgs 231/2001.

Il d.l. risulta decaduto in quanto non è stato convertito in legge entro i 60 gg. dalla intervenuta sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (agosto 2013).

Legge n. 186 del 15 dicembre 2014

La legge in questione – recante “*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto-riciclaggio*”, introduce il reato di autoriciclaggio. Nel testo, come detto, anche la previsione del nuovo articolo 648 ter¹ che introduce nell'ordinamento italiano il reato di autoriciclaggio. Il legislatore, nello specifico, ha previsto due soglie di punibilità legate alla commissione di tale fattispecie criminosa: una pena da due a otto anni e una multa da 5.000 Euro a 25.000 Euro per chiunque, “avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La pena viene ridotta da uno a quattro anni di carcere, e a una multa da 2.500 Euro a 12.500 Euro, se il denaro o i beni provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

La punibilità riguarda il solo reimpiego di denaro o altre utilità in attività economico-finanziarie e non anche i fondi destinati all'utilizzazione e al godimento personale.



Legge 22 maggio 2015 n.68 recante *“Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente”*

Lo scorso 19 maggio, inoltre, il Senato ha definitivamente approvato il d.d.l. 1345-B e reso così legge la riforma sui c.d. eco-reati, ora inseriti in un autonomo Titolo VI-bis all’interno del codice penale, come una particolare enclave relativa alla materia ambientale.

Le modifiche implementano il catalogo dei reati-presupposto per l’applicazione della responsabilità amministrativa da reato dell’ente di cui al D. Lgs. 231/2001.

In sintesi si riscontra la modifica dell’art. 25-undecies con l’ampliamento del novero dei reati-presupposto ed un generale aumento del rigore sanzionatorio:

- a) Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote;
- b) Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 400 a 800 quote;
- c) Delitti di natura colposa contro l’ambiente (452-bis, 452-quater, 452- quinquies c.p.): puniti con la sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;
- d) Delitti associativi aggravati dall’essere finalizzati alla commissione di reati ambientali: puniti con la sanzione pecuniaria da 300 a 1000 quote;
- e) Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (452-sexies c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote;

La Legge 27 maggio 2015 n. 69

Infine lo scorso 15 giugno sono entrate in vigore le novità in materia di reati societari.

Questa volta si tratta della modifica all’art. 25-ter, già, che recepisce le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali, introdotte dall’art. 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69 “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”.

Le novità sul reato presupposto riguardano:

Diversa qualificazione del reato: la condotta qualificante il reato è oggi, la consapevole esposizione per trarne profitto, di fatti non veritieri (o omissione di fatti rilevanti) nel bilancio o in altre comunicazioni sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.



Quindi, falsità con l'intento di conseguire un ingiusto profitto e non più l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico;

Aumento della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote;

Introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote;

Introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

1.2 - Condizione esimente

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero della responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto “ modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali” precedentemente illustrati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un “organo di controllo interno all'ente” con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

2 - Linee guida di Confindustria

Il presente modello si ispira alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001” emanate da Confindustria, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti cardine:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo, in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
 - codice etico



- sistema organizzativo
- procedure manuali ed informatiche
- poteri autorizzativi e di firma
- sistemi di controllo e gestione
- comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del controllo interno devono rispondere ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
 - separazione delle funzioni, secondo il principio che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo
 - documentazione dei controlli
 - autonomia e indipendenza
 - professionalità
 - continuità di azione
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello.

E' opportuno evidenziare che il presente Modello, essendo redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3 - Modello organizzativo interno

Pergemine è sensibile alle aspettative dei propri azionisti ed è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa, Pergemine, in conformità delle politiche aziendali e sulla base dell'organigramma in vigore, ha adottato il



Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del e ha istituito l'organismo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza " o "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Ai fini della predisposizione del presente modello, Pergemine ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio evidenziando le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tale analisi sarà oggetto di revisione periodica conseguente all'introduzione di nuove figure di reato e/o eventuali modifiche organizzative

3.1 – Struttura del Modello

Il Modello di Pergemine si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale, nonché di una serie di allegati consistenti in:

- Mappatura dei Rischi
- Codice Etico

3.2 - Modalità di integrazione del Modello

In conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante dell'OdV.

3.3 - Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure, contenute nella Parte Speciale del presente modello, deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di



commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Pergemine anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Pergemine di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Costituiscono, inoltre, elementi del Modello:

- la mappatura dei rischi correlati alle attività sensibili, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, custodita dall'Organismo di Vigilanza; tale documento, a carattere dinamico, potrà essere oggetto di periodiche revisioni, modifiche ed integrazioni
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e la sua rintracciabilità in ogni momento, anche tramite specifica reportistica
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del “principio di segregazione delle responsabilità “
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

4 - Attività sensibili

Pergemine è una impresa indipendente che si occupa di trivellazione pozzi, di indagini geognostiche e della costruzione e riparazione di macchine operatrici

Le attività, c.d sensibili, nel cui ambito si può ritenere che possano essere commessi, nell'interesse o a vantaggio di Pergemine reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/200, possono essere individuate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quali:



- partecipazione a gare;
- rapporti con la Pubblica Amministrazione per il rilascio di autorizzazioni, concessioni, convenzioni, ecc.;
- scelta di un Partner con cui operare in una attività che comporti rapporti costanti con la Pubblica Amministrazione;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni e dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- flussi informativi da e per la società di revisione;
- rapporto con i soci per quanto concerne il loro diritto di controllo;
- attività di controllo sull'operato degli amministratori;
- operazioni con l'estero;
- acquisizione di consulenze;
- assunzione di personale;
- l'accesso, la permanenza e lo svolgimento di attività nei luoghi di lavoro, sia interni all'azienda che presso i clienti, da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti;
- la gestione dei sistemi informatici;
- la gestione delle problematiche ambientali connesse all'attività svolta

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche sono state individuate, con maggiore livello di dettaglio, nella **mappatura dei rischi**, che è parte integrante del presente documento.

Sulla base di ogni diversa tipologie di reato “presupposto” sono state valutate le possibili conseguenze sull'organizzazione secondo lo schema sopra proposto.

Laddove le attività prese in esame non configuravano l'eventualità di potenziale accadimento è stata riportata la dizione N.A. (non applicabile) per consentire all'organizzazione, in caso di sostanziali revisioni organizzative, di aggiornare la mappatura dei rischi.



La valutazione ha portato alla individuazione di un livello di rischio che dipende da un fattore intrinseco (in considerazione della specifica attività svolta, del numero e del ruolo dei soggetti coinvolti e a prescindere dalle modalità di gestione che ne misura il livello di esposizione) e da un fattore di mitigazione (che prende in considerazione le prassi e delle procedure adottate dall'azienda).

Il valore associato al rischio è di tipo quali-quantitativo ed è classificato in: basso, medio e alto.

Il criterio utilizzato, infatti, pur escludendo la relazione classica tra “probabilità” e “gravità” in quanto il solo accadimento è considerato grave per il danno di immagine per la società, al di là delle conseguenze economiche e/o interdittive, tiene conto anche di un fattore quantitativo in ordine alla potenziale frequenza e/o ripetizione dell'attività e al numero dei soggetti potenzialmente coinvolti

Pertanto il valore esprime l'ipotetico rischio di accadimento secondo la seguente logica:

Basso (colore verde): il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'ODV o dell'Organizzazione, possono comunque essere indicati rilevi da valutare

Medio (colore giallo): il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti

Alto (colore rosso): il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive

L'Organismo di Vigilanza di volta in volta potrà individuare ulteriori attività che, a seguito dell'evoluzione legislativa o di significative variazioni nell'ambito dell'attività della Società, dovranno essere ricomprese nelle suddette ipotesi, curando che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.



5 - Principi generali di comportamento e Codice Etico

Il comportamento degli amministratori e dei dipendenti della Società (“Dipendenti”), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società (“Consulenti”) e delle altre controparti contrattuali di Pergemine, quali ad esempio partner in joint venture, Ati, ecc. (“Partner”), devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

I comportamenti degli Amministratori, dei Dipendenti, dei Collaboratori anche esterni, e delle altre controparti contrattuali di Pergemine devono inoltre conformarsi alle regole di condotta previste dal *Codice* etico e, per quanto di competenza, dai Protocolli comportamentali, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Le regole di comportamento di cui al presente Modello rispondono a finalità specifiche di indirizzo delle condotte in modo da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto di cui al catalogo del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Rispetto al Codice etico il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati tipici ex D.Lgs. 231/2001 ai fini della concessione dell'esimente specifica della responsabilità dell'ente.

Risultano principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, per tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione il divieto:

- di porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- di porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della P.A.;
- di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari.



Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Inoltre:

- I compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto.
- I pagamenti possono essere effettuati come previsto dalle procedure esistenti, che contemplano l'utilizzo del denaro contante solo per importi esigui e per acquisti con carattere di occasionalità ed urgenza, dovendo ogni transazione finanziaria essere effettuata per il tramite di Intermediari Finanziari.
- Devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sul socio e sui terzi;
- devono essere rispettate apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (al socio, agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, la tracciabilità di tutti i processi relativi all'assunzione di decisioni o all'esercizio di attività gestoria.

6 - Organismo di Vigilanza

6.1 – Istituzione e profilazione dell'OdV.

L'OdV è l'organo appositamente nominato dall'Organo dirigente della Società per svolgere le attività di controllo e di vigilanza, nonché di adattamento ed aggiornamento del Modello adottato.

Esso è “autonomo e indipendente”, distinto dalla Proprietà e dalla Dirigenza della Società, ma “inerente” alla realtà aziendale, nonché espletato con “continuità d'azione”.

L'OdV è composto da soggetti selezionati, dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie in oggetto.



In sede di nomina dell'OdV, l'Organo amministrativo ne determina la configurazione strutturale e i principi regolanti la durata, la nomina e la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo, il *budget* di dotazione annuale.

Entro tali limiti, l'OdV ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento mediante l'elaborazione e l'adozione di un Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, può avvalersi di consulenti esterni che può direttamente incaricare dell'effettuazione di interventi professionali, provvedendo al saldo corrispettivo, imputandolo al proprio budget di dotazione di esercizio.

Per la composizione dell'Organismo è stata adottata l'opzione dell'istituzione di un Organismo plurisoggettivo e collegiale, composto da tre membri esterni (dei quali uno nominato Presidente)

Tale composizione potrà variare laddove si ravvisi l'opportunità di sostituire un membro esterno con uno interno, con funzione di internal audit

In tale caso la nomina risulterà da apposito Verbale del Cda senza la necessità di aggiornamento del presente modello

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della società.

6.2 - Funzioni e poteri dell'OdV.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- (a) sull'osservanza del Modello da parte di dipendenti, consulenti, partner;
- (b) sull'effettività e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla concreta capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;



- (c) sull'adeguamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, ovvero a significanti evidenze derivanti dall'attività descritta alle precedenti lettere

All'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- (d) attuare le procedure di controllo previste dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate al management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- (e) verificare periodicamente l'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- (f) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, in particolare, nell'ambito delle attività sensibili, riportandone i risultati con apposite comunicazioni agli organi societari – vedi paragrafo 6.3;
- (g) coordinarsi con il Responsabile del Personale per i programmi di formazione al personale;
- (h) promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al suo funzionamento, contenente istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
- (i) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- (j) coordinarsi con le altre unità organizzative aziendali per il monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, salvo specifiche disposizioni normative, l'OdV avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale e sarà costantemente informato dal management sulle attività aziendali a rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

L'OdV è responsabile per le inchieste interne e si raccorderà di volta in volta con le unità organizzative aziendali per acquisire ulteriori elementi di indagine

6.3 - Reporting nei confronti degli organi societari.

L'OdV trasmetterà copia dei propri verbali al Consiglio di Amministrazione, esclusivamente qualora sia necessario un intervento del medesimo.



Inoltre l'OdV preparerà annualmente una relazione scritta della sua attività per il Consiglio di Amministrazione.

6.4 – Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo in base al piano di verifiche annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

A fine verifiche sarà stilato un rapporto che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

7 - Procedure per le Attività sensibili

In relazione al rischio di commissione sia dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto, le procedure ed i controlli preventivi prevedono:

- un'attività formativa e informativa, rivolta ai Responsabili di unità organizzative, avente per oggetto i principali rischi di commissione di reati nelle attività di competenza;
- un elenco dei dati e delle notizie che devono essere forniti dai responsabili delle unità organizzative ai fini della redazione dei documenti contabili societari;
- un incontro, da tenersi almeno una volta all'anno, fra l'OdV e il Collegio Sindacale;
- un'agenda degli adempimenti societari;
- la raccolta delle comunicazioni effettuate e ricevute e dei verbali relativi alle verifiche del Collegio Sindacale.

Inoltre, la prevenzione rispetto alla possibile commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è assicurata dai principi fondamentali dei processi decisionali inerenti le attività sensibili, che sono:

A. Individuazione di un Responsabile Interno.



Il responsabile dell'unità organizzativa coinvolta in una attività sensibile è individuato come "Responsabile Interno". In situazioni particolari, (es. Progetti complessi), il Presidente o un Dirigente da questi incaricato, può nominare un Responsabile Interno (Capo progetto) per le operazioni ritenute rilevanti.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve predisporre, gestire e conservare la documentazione per i controlli dell'OdV, da cui risulti:

- l'indicazione degli elementi e circostanze rilevanti e attinenti l'attività sensibile (movimenti di denaro, nomina di consulenti, costituzione di ATI, consorzi, joint venture, verifiche fatte su eventuali Partner, impegni e garanzie ecc.);
- l'indicazione dei motivi che hanno portato alle scelte gestionali adottate.

A tale scopo la documentazione di cui sopra potrà essere integrata da una "scheda di evidenza", il cui facsimile è allegato al presente Modello come "Allegato 1"

In ogni caso deve essere salvaguardata la tracciabilità delle decisioni assunte, anche tramite la redazione di un verbale delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici per la società, riguardanti le attività sensibili. Lo schema del verbale è allegato al presente Modello come "Allegato 2":

B. Allineamento dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali.

L'OdV verificherà il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche quando la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato

C. Inserimento nei contratti di clausole specifiche relative sia all'osservanza del D.Lgs. 231/2001, sia al rispetto delle leggi generali vigenti.

Le unità organizzative componenti devono fare in modo che nei contratti perfezionati siano inserite apposite clausole finalizzate:



- all'osservanza, da parte delle controparti e dei loro eventuali incaricati o consulenti, sia delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori, quale ad esempio la risoluzione del contratto, in caso di violazione sia del D.Lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti.

8 - Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie.

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie, sia in entrata che in uscita, sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richiesta di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive sugli investimenti e sui costi aziendali, le necessarie autorizzazioni e specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

9 - Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo.

- l'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di Pergemine o a comportamenti non in linea con le regole adottate da Pergemine;
- le segnalazioni all'OdV, relative ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma verbale.
- L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- le informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti sia ai fini del D.Lgs. 231/2001, sia alla legislazione generale, incluse quelle di natura ufficiosa provenienti da Dipendenti, Consulenti, Partner, sono centralizzate verso l'OdV;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della



segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna;

Tra le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente e periodicamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi dei contratti per i quali Pergemine è risultata affidataria;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al catalogo al momento vigente;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri.
- Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.
- L'Organismo predisporrà una Tabella riepilogativa del flusso di informazioni richieste, con indicazione della cadenza e degli Esponenti aziendali tenuti.



10 - Sistema disciplinare

10.1 - Principi generali.

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato dalla società costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta la prescrizione dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231.

Il presente Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle guarentigie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da Pergemine (energia e petrolio).

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ., alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.



La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o lavoristica.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato dalla Società trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (“CCNL Dirigenti”);
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Consulenti, Collaboratori, Intermediari, Fornitori;
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

10. 2. - Infrazioni dei membri degli Organi sociali

La Società valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine della Società presso Dipendenti, Soci e Stakeholders.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la leadership aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la Società.



All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "giusta causa".

In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio sindacale e/o l'Assemblea, per l'assunzione pronta delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo e/o all'Assemblea i provvedimenti idonei alla sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

10.3 - Infrazioni dei Dirigenti

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato ad negotia), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato. In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro



La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

10.4 - Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori subordinati

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti della Società mediante affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Regolamento disciplinare aziendale, per le sanzioni assunte dal vigente Contratto Collettivo Nazionale.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori.

1. Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di ammonizione scritta, il lavoratore 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 e successive modifiche e integrazioni.

3. Incorre, inoltre, nel provvedimento di sospensione del lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di 8 ore, il lavoratore che violi le procedure e le norme interne o adotti un comportamento non conforme di una certa gravità, quale ad esempio la violazione degli



obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o presunta commissione di reati-presupposto

4. Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento per motivi disciplinari il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Direzione con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

10.5 - Infrazioni dei Collaboratori esterni e Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla Società -, comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "risoluzione ipso iure", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 cod. civ., ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ..

A tal fine la Società provvederà ad inserire una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra la Società ed il Collaboratore esterno, anche mediante un addendum al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo.



La Società potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

10.6 - Principi procedurali

L'OdV nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente, nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Direzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorchè sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente della Società che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.



10.7 - Rinvio

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare Interno di Pergemine sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative del vigente CCNL applicabile.

11. – Selezione, informazione e formazione del personale

11.1 – Selezione.

Il processo di ricerca, gestione della banca dati e selezione del personale è gestito in parte dalla Direzione della Sede di Parma ed in parte dai Responsabili di Commessa per eventuali risorse necessarie su cantiere.

In linea con i principi della separazione delle mansioni e trasparenza dei sistemi di controllo interno, vi è una definita separazione dei compiti tra l'unità che richiede la risorsa interna e quella incaricata di effettuare l'individuazione dei candidati.

Inoltre, le assunzioni devono essere preventivate nel budget annuale approvato dal Cda. In caso contrario è necessaria l'autorizzazione del Vertice aziendale (Presidente / Amministratore Delegato) i cui poteri specifici sono stati deliberati dall'Assemblea dei Soci).

Di norma, il processo di ricerca e selezione del personale prevede:

a. - RICHIESTA ED AUTORIZZAZIONE

Compilazione di un modulo standard di richiesta di assunzione da parte del Direttore dell'unità operativa interessata all'assunzione di un nuovo collaboratore.

In tale modulo sono riportate le motivazioni della richiesta di assunzione, le principali caratteristiche del profilo professionale da ricercare e le firme di presa visione e autorizzazione, se necessaria, del Vertice aziendale.

b. - RECLUTAMENTO E SELEZIONE



La Direzione é responsabile della scelta del canale di reclutamento più idoneo (eventuale disponibilità di risorse interne, banca dati, università/scuole, inserzioni, società di consulenza) e alla stessa è anche demandata la richiesta preventiva, con il consenso dei candidati ai fini del rispetto della privacy, di tutte quelle informazioni , anche documentali, atte a provare l'integrità morale della persona ed i colloqui di preselezione e/o eventuali prove tecniche al fine di presentare, per la scelta finale, una ristretta rosa di candidati al richiedente.

c. - ASSUNZIONE ED INSERIMENTO

Effettuata la scelta del candidato da parte della Direzione dell'unità operativa, alla Direzione sono demandati:

- tutti gli adempimenti contrattuali, compresa la lettera di assunzione che dovrà essere firmata dal Vertice aziendale o da un Direttore delegato dal Vertice per linee interne.
- La predisposizione del piano di inserimento, informazione e formazione.

Al fine di garantire la massima tracciabilità delle scelte effettuate, l'Ufficio del Personale custodirà in un apposito archivio tutti i documenti relativi alla selezione dei candidati.

E' espressamente vietata l'assunzione di parenti di Dipendenti, Consulenti e Partner salvo informazione preventiva all'OdV ed espressa autorizzazione dei Vertici Aziendali.

11.2 - Informazione e formazione

La formazione del personale neo assunto è coordinata dalla Direzione del Personale in collaborazione con le Unità operative, con attenzione, in linea generale e preventiva agli aspetti tecnici della formazione medesima, alla informazione e formazione richiesta dal D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di illustrare il contenuto del Modello organizzativo adottato e dei documenti correlati disponibili, con il Modello organizzativo, sulla rete informatica interna in una apposita cartella consultabile da tutto il personale

- codice etico
- codice di comportamento
- documenti relativi a "privacy", "politica sicurezza", "qualità"



con particolare riferimento ai comportamenti vietati, a quelli viceversa doverosi e con esplicita descrizione delle sanzioni previste.

In questa fase viene fatta firmare al neo assunto una dichiarazione di informativa sul contenuto dei documenti sopra indicati e consapevolezza delle sanzioni previste in caso di violazione delle norme interne regolamentate dagli stessi.

12 - Obblighi del personale dipendente

E' fatto espresso divieto al personale dipendente di svolgere a titolo personale attività in concorrenza con Pergemine.

13 - Selezione e informativa a fornitori, consulenti e partner

13.1 - Selezione

La scelta di fornitori, consulenti, partner, e' improntata al rispetto del divieto di conflitto di interessi, con particolare riferimento a rapporti di carattere parentale per i quali deve essere preventivamente informato l'OdV e devono essere autorizzati dal Vertice Aziendale.

I contratti stipulati con fornitori, consulenti, partner devono contenere una apposita clausola che attribuisce alla controparte l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti sia ai sensi del D.Lgs 231/2001 sia per le norme di legge vigenti.

Il mancato rispetto di quanto sopra indicato, comporterà la risoluzione immediata del contratto, fatta salva la possibilità per Pergemine di richiedere gli eventuali danni subiti.

13.2 – Informativa e pubblicita'

L'informativa ai fornitori, consulenti, partner è coordinata dalla Direzione, che ne gestisce i contratti, in collaborazione con le Unità operative.



Ai fornitori, consulenti, partner viene consegnata una lettera, da firmare per ricevuta, con i riferimenti dell'adozione da parte di Pergemine del Modello Organizzativo e l'invito alla visione ed al rispetto dei contenuti dei seguenti documenti consultabili sul sito internet aziendale:

- modello organizzativo interno D.lgs 231/2001
- codice etico
- codice di comportamento
- documenti relativi a "privacy", "politica sicurezza", "qualità".

14 - Obblighi di fornitori, consulenti e partner

E' fatto espresso divieto a fornitori, consulenti e partner, con particolare riferimento ai contratti in via esclusiva, di svolgere attività in concorrenza con Pergemine



Allegato 1

Scheda di evidenza per attività sensibili in attuazione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Nome del responsabile dell'attività sensibile (*"Responsabile Interno"*):

.....

Nominativi di eventuali soggetti nominati dal responsabile Interno (c.d. Sub responsabili Interni), cui vengono delegate, con riferimento all'attività sensibile, le funzioni di seguito indicate:

.....

Descrizione dell'attività sensibile:

- elementi rilevanti dell'attività
- eventuale nomina di consulenti
- costituzione di Ati/Joint venture
- presentazione di una offerta vincolante
- verifiche fatte su eventuali fornitori, consulenti, partner della Società
- impegni e garanzie sottoscritti sia dalla Società che dai partner
- altro

.....

Indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate dal Responsabile Interno e descrizione del processo decisionale posto in essere relativamente all'attività

.....



Allegato 2

Scheda di verbale delle riunioni dalle quali scaturiscono decisioni riguardanti le attività sensibili, con effetti giuridici vincolanti per la Società.

Data e luogo della riunione

.....

Persone presenti alla riunione

.....

Oggetto della riunione

.....

Decisioni assunte nel corso della riunione

.....