

SEAR COSTRUZIONI STRADALI S.P.A.

Sede legale e operativa: Via Romea 600, 47522 Cesena (FC)

C.F. e P.IVA 00843310400 – REA FO-175649

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

SEZIONE PRIMA – IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. La responsabilità amministrativa delle società

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema di "responsabilità amministrativa" degli enti collettivi (società commerciali, di capitali e di persone, associazioni anche prive di personalità giuridica), che presenta tuttavia caratteri propri della responsabilità penale ed è accertata dal giudice penale. Tale responsabilità è aggiuntiva rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità della società deriva da reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della stessa, da due categorie di soggetti:

- i cosiddetti "soggetti apicali", ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (es. l'Amministratore Unico);
- i cosiddetti "soggetti sottoposti", ovvero persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali. La responsabilità dell'ente sussiste quando il reato è commesso:
 - "nell'interesse dell'ente": il reato è commesso per perseguire un interesse dell'ente (es. elusione di norme di sicurezza per ridurre i costi);
 - "a vantaggio dell'ente": il reato, pur non perseguendo un interesse diretto, ha procurato un beneficio economico o di immagine all'ente (es. un dipendente commette un reato per aumentare il fatturato aziendale e ricevere un bonus).

L'ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del soggetto che lo ha posto in essere o di terzi.

1.2. I reati previsti dal Decreto

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa delle Società sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 come da successive modifiche ed integrazioni. In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24-26 del Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso. Il catalogo dei reati presupposto comprende, a titolo esemplificativo:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, truffa ai danni dello Stato, malversazione a danno dello Stato);
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- Reati di criminalità organizzata;
- Reati di falso monetario, in titoli di credito, in valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento;
- Reati contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Reati contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati ambientali;

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reati tributari (alcuni reati previsti dal D.Lgs. 74/2000, come dichiarazione fraudolenta);
- Reati transnazionali (quali il contrabbando);
- Reati contro il patrimonio culturale;
- Reati di razzismo e xenofobia;
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore.

Il Modello 231 di SEAR COSTRUZIONI STRADALI S.p.A. identifica le specifiche aree di rischio rilevanti per la propria attività e i relativi reati presupposto nelle Parti Speciali.

1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. 231/2001 prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

1.4. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001).

1.5. Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che la Società non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo consente alla Società di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo della Società, non è, tuttavia, di per sé, sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

1.6. I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, la Società può essere considerata responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che i soggetti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, la Società è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale;
- nei confronti della Società non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche alla Società medesima.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale.

1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. 231/2001 prevede che "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono." Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. 231/2001).

1.8. L'integrazione della norma: le Linee Guida delle Associazioni di categoria e le best practice di riferimento

In base a quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001, i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria e comunicati al Ministero di Giustizia. La prima Associazione di categoria a redigere

un documento di indirizzo è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato Linee Guida, poi aggiornate nel maggio 2004, marzo 2008, marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021.

In aggiunta alle Linee Guida di Confindustria, ulteriori indicazioni per la redazione ed efficace implementazione dei modelli 231 possono essere ricavate da altre fonti normative e strumenti di soft law, tra cui, ad esempio:

- il Codice Antimafia (Legge n. 161 del 17 ottobre 2017), specificamente rilevante ai fini della prevenzione di episodi di infiltrazione di criminalità organizzata;
- le istruzioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con riferimento alle tematiche in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro (ex comma 4, art. 30 del D.Lgs. 81/2008);
- l'Annex 20 alla G20 Leaders Declaration ("G20 HIGH LEVEL PRINCIPAL ON LIABILITY OF LEGAL PERSONS FOR CORRUPTION"), adottato ad Amburgo il 7-8 luglio 2017;
- la norma ISO 37001 – "Anti-bribery management systems", standard di riferimento nella definizione ed implementazione di sistemi di gestione finalizzati alla lotta contro la corruzione.

Coerentemente con le best practice di riferimento, le componenti del programma di compliance devono conformarsi a principi di controllo di carattere generale, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

SEZIONE SECONDA – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SEAR COSTRUZIONI STRADALI S.P.A.

2.1. Profilo societario

Sear Costruzioni Stradali S.p.A. (di seguito anche "Sear" o "la Società") si trova a Cesena, contesto in cui opera da più di 30 anni effettuando lavori su infrastrutture per conto di realtà pubbliche e private. L'azienda collabora anche con altre società per la produzione di bitumi, conglomerati cementizi e materiali inerti per i lavori di costruzione; tutti i materiali sono certificati e rispondono alle norme in vigore per quanto riguarda la sicurezza.

La Società ha per oggetto lo svolgimento delle attività lavorative necessarie per compiere, per conto proprio o di terzi:

- movimenti e asporto di terra; escavazioni in genere; costruzioni, anche parziali, di strade, ponti e simili o il loro completamento; asfaltature e pavimentazioni stradali e similari in genere; opere di bonifica e di drenaggio di terreni nonché trasporto di materiali lapidei, terrosi ed affini;
- costruzioni di edifici industriali, civili, opere in cemento armato, il restauro e la manutenzione di acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e fognature, opere strutturali speciali, impianti di potabilizzazione e depurazione, opere a verde, arredo urbano e impianti sportivi.

La struttura organizzativa di Sear è articolata conformemente al modello di amministrazione e controllo tradizionale. La gestione è affidata in via esclusiva all'Amministratore Unico, eletto dall'Assemblea degli Azionisti; le funzioni di controllo sono attribuite al Collegio Sindacale e quelle di revisione legale dei conti alla società di revisione esterna nominata dall'Assemblea.

All'interno dell'organizzazione, sono inoltre individuati ulteriori procuratori speciali e attribuite deleghe di poteri come definito nell'ambito della documentazione relativa al sistema di governance aziendale (rif. documento "SISTEMA DI DELEGHE, PROCURE E POTERI", custodito presso la sede della Società e reso disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione).

2.2. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società ha inteso adempiere puntualmente alle prescrizioni del Decreto per migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistenti. Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società e implementa il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata a legalità, correttezza e trasparenza.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di gestione dei rischi;

- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- implementare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi di controllo già in essere;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri e alla trasparenza delle decisioni, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.3. Destinatari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, i dipendenti di Sear e tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, in qualità di soci, esponenti aziendali (Amministratori, componenti degli organi sociali, dirigenti, ecc.), collaboratori esterni, nonché tutti i terzi che entrino in relazione con la Società (procuratori, consulenti comunque denominati, intermediari, agenti, appaltatori, clienti e fornitori, ecc.). Tali soggetti costituiscono, nel loro complesso, i Destinatari del presente Modello.

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, e delle Parti Speciali riportanti i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

2.4. Elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati da Sear Costruzioni Stradali nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, svolta mediante la mappatura delle cosiddette "attività sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- la previsione di specifici presidi di controllo relativi alle aree di attività/processi ritenuti a potenziale rischio di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

2.5. Individuazione delle attività a potenziale "rischio reato"

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

In particolare, l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e delle relazioni degli organi amministrativi e di controllo;
- del corpus normativo aziendale (i.e. procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida e best practice di riferimento.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle attività a rischio-reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Sear Costruzioni Stradali. Detto documento è custodito presso la sede della Società e reso disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

2.6. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società, ad una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

L'attuale sistema di controllo interno di Sear Costruzioni Stradali è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua": ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale le funzioni aziendali preposte possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- "nessuno può gestire in autonomia un intero processo": il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni; a nessuno sono attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- "documentazione dei controlli": l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere documentata.

In particolare, il sistema di controllo interno di Sear Costruzioni Stradali si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;

- il sistema normativo aziendale, costituito dalle procedure, dalle disposizioni organizzative e dalle istruzioni operative che identificano le attività di controllo e monitoraggio a presidio delle attività a rischio;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute.

2.7. Codice Etico e Modello

La Società, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi etici, ha adottato un Codice Etico, che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti commerciali.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è pertanto finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001. Il Codice Etico di Sear Costruzioni Stradali afferma, comunque, principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello e costituendo, dunque, un elemento ad esso complementare.

SEZIONE TERZA – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno alla Società che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'Amministratore Unico.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, funzionalmente dipendente dall'organo amministrativo. In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale;
- Professionalità: requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari e a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Sear Costruzioni Stradali.

3.1. Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un triennio dalla data della nomina e sino alla successiva delibera/determina dell'Organo Amministrativo che provvede alla loro sostituzione e, comunque, decadono con la decadenza dell'Organo Amministrativo che li ha nominati.

Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non devono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001;

- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per la formulazione della proposta di sostituzione.

L'organo Amministrativo può revocare, con delibera consiliare, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione all'organo Amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 3 mesi, da comunicarsi agli organi sociali con raccomandata A.R.

3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza definisce, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", trasmesso all'Amministratore Unico per la relativa presa d'atto. All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare all'organo Amministrativo della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;

- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre, ove opportuno, l'avvio di procedure disciplinari.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei seguenti poteri:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività;
- accedere, anche senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello;
- ricorrere, nell'ambito delle risorse rese disponibili dal budget approvato, a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario.

L'Amministratore Unico assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo stabilito e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

3.3. Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'Amministratore Unico. Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli organi sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto e riunioni, con le seguenti modalità:

- semestrale nei confronti dell'organo Amministrativo attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- tempestivamente nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti dell'organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dall'organo Amministrativo che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti Organi Sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni/Funzioni della Società. A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi);
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato (c.d. segnalazioni).

A tal fine, sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in:

- un indirizzo di posta elettronica: odv@searcostruzioni.it;
- un indirizzo postale: Sear Costruzioni Stradali, Via Romea 600, 47522 Cesena (FC) – Riservato OdV.

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- da parte di Affari Societari, Legale e Compliance: provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, che vedano il coinvolgimento della Società; richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- da parte del Responsabile AFC: modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- da parte della Funzione preposta alla gestione delle Risorse Umane: segnalazione di infortuni gravi; variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza devono essere custodite in un apposito archivio istituito presso la Sede Legale della Società nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

SEZIONE QUARTA – WHISTLEBLOWING

4.1. Evoluzione normativa

La disciplina whistleblowing è regolata dalla seguente normativa:

- 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". Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001, inserendo all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi: il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.
- Decreto legislativo 24/2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, con cui il legislatore italiano ha attuato la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione degli informatori (whistleblower), cioè di coloro che segnalano a enti per cui lavorano o con cui collaborano violazioni del diritto compiute da terzi. In base all'art. 24 del decreto, per gli enti pubblici e per i soggetti del settore privato le nuove norme hanno prodotto effetto a decorrere dal 15 luglio 2023; per i soggetti del settore privato con meno di 249 lavoratori subordinati, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha avuto effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Gli elementi innovativi del D.Lgs. 24/2023 sono:

- l'estensione della platea dei destinatari degli obblighi;
- l'estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione;
- l'integrazione del classico canale di segnalazione interno con un canale di segnalazione esterno affidato all'Autorità anti-corruzione (ANAC);
- il rafforzamento della tutela dei whistleblower con norme e garanzie volte ad evitare che siano scoraggiati dal segnalare per paura delle conseguenze.

La Società si è adeguata alla normativa Whistleblowing ed al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing assicura la puntuale informazione e formazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano.

4.2. Oggetto delle segnalazioni

La Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate (di seguito le "Segnalazioni") di irregolarità o illeciti come meglio individuati nella normativa applicabile e nel presente Modello.

Le Segnalazioni ancorché anonime devono essere circostanziate ed il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- Soggetto segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Il Whistleblowing è un canale di segnalazione che non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato il ricorso ad espressioni ingiuriose, l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniöse, l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata.

4.3. I canali di segnalazione

I Canali di Segnalazione si distinguono in Interni ed Esterni, a seconda che vengano gestiti direttamente dalla Società o, rispettivamente, da parte di terzi soggetti dalla stessa autorizzati.

Possono essere utilizzati dalla persona Segnalante i seguenti Canali Interni di Segnalazione:

- **INFORMATICI:** Portale/Software, raggiungibile all'indirizzo <https://wwwsearcostruzionistradalicom.try.globaleaks.org/#/>. Tale canale è quello preferibile, se possibile, in quanto garantisce la riservatezza e i dati personali tramite una serie di misure di protezione non presenti per gli altri canali.
- **ORALI:** Registrazione vocale (su una messaggeria/casella vocale registrata) possibile nel Portale/Software. Su richiesta della persona Segnalante è possibile anche un incontro diretto con uno o più Gestori della Segnalazione, anche tramite eventuale sessione da remoto in videoconferenza.

La Società ha individuato il Case Manager e l'OdV, nei rispettivi ruoli e per le rispettive competenze, quali Gestori della segnalazione.

4.4. Gestione e raccolta delle segnalazioni

La Società deve dare riscontro entro sette giorni al segnalante della presa in carico della segnalazione e dare informazioni circa lo stato della gestione qualora ne faccia richiesta; la segnalazione va gestita entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.

La Società garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Ai fini di cui sopra, la piattaforma whistleblowing raccoglie e conserva, per massimo cinque anni dalla chiusura della segnalazione, la documentazione relativa alla segnalazione stessa, consentendo l'accesso solo da parte di persone autorizzate.

La Società si è dotata di una Procedura che descrive dettagliatamente tutte le fasi della raccolta delle segnalazioni, della gestione e delle conclusioni delle indagini delle Segnalazioni.

SEZIONE QUINTA – SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale. Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità. In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si terrà conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

5.1. Sanzioni per il personale dipendente non dirigente

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento. La violazione delle norme di condotta e delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo, sono di seguito riportate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente le 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che: violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che: adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso; ovvero adotti un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

È fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

5.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

Le violazioni, da parte di dirigenti, delle previsioni del presente Modello o l'adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono sanzionate. In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, il dirigente incorre nel richiamo scritto o nella sanzione pecuniaria da 1 a tre volte il corrispettivo mensile netto determinato come media delle ultime tre retribuzioni corrisposte;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, che ha comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, il dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe o procure oppure nel licenziamento con preavviso;
- in caso di violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale o violazioni di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

5.3. Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza – da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società – delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti.

5.4. Misure nei confronti dei soggetti apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5.5. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

Poiché l'organo amministrativo di SEAR Costruzioni Stradali è attualmente costituito da un Amministratore Unico, ogni riferimento a "Consiglio di Amministrazione" deve intendersi, ai fini

interpretativi, come riferito all'Amministratore Unico. Tuttavia, qualora in futuro l'assetto societario dovesse mutare prevedendo una struttura collegiale, in caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera dell'Amministratore Unico, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Collegio Sindacale.

5.6. Misure nei confronti dei soggetti terzi

La violazione delle norme previste dal Decreto da parte di soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con Sear Costruzioni Stradali può determinare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, la risoluzione del rapporto, fatto sempre salvo il risarcimento di ogni danno arrecato alla Società. La segnalazione della violazione andrà effettuata all'Amministratore Unico al quale competono le conseguenti iniziative e verrà iscritta nel Registro dei soggetti che hanno compiuto le violazioni.

5.7. Sanzioni "Whistleblowing"

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), ferme restando le sanzioni previste ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e dalla Procedura Whistleblowing, sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

SEZIONE SESTA – DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di informazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e l'informazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, la Funzione preposta alla gestione delle Risorse Umane promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed al Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- possibilità di accesso per tutti i dipendenti ad una sezione del Sistema Informativo della Società in cui sono disponibili tutti i documenti aggiornati inerenti al D.Lgs. 231/2001 e il Codice Etico.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi costituiti dal Sistema Informativo aziendale, Comunicati Organizzativi, Procedure, Comunicazioni Interne e anche dagli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

La Società ha, inoltre, in essere un programma di attività formative, tra cui corsi di formazione e aggiornamento sul D.Lgs. 231/01 per i dipendenti. I corsi sono a carattere obbligatorio. La Funzione Risorse Umane provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

SEZIONE SETTIMA – ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione (nel caso di SEAR Costruzioni Stradali S.p.A., attualmente costituito dall'Amministratore Unico). Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì a detto Organo, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli artt. 6, comma 1, lett. b) e 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all'organo Amministrativo proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e/o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti rispetto alle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione competente per i programmi di formazione per il personale;
- esaminare l'evoluzione della normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, e verificare l'adequatezza del sistema di controllo interno;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Direzioni interessate elaborano e apportano le modifiche alle procedure operative di loro competenza, condividendole con l'Amministratore Unico e la Funzione preposta alla gestione delle Risorse Umane quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello.