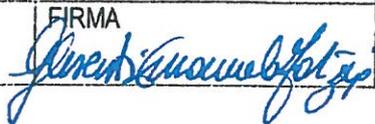
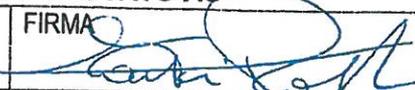


EVOTECK
Costruzioni Integrate

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE E CONTROLLO Ex D. Lgs. 231/01 e smi

ED. 01 REV. 00 DEL 14.07.2017			
PREPARATO RSI		APPROVATO AU	
DATA	FIRMA	DATA	FIRMA
14.07.2017		14.07.2017	



MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE E CONTROLLO Ex D. Lgs. 231/01 e smi

INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. DESCRIZIONE SINTETICA DEL QUADRO NORMATIVO	4
2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI (ENTI).....	4
2.2. SINTESI RIFERITA ALLE FATTISPECIE DI REATO	5
2.3. AUTORI DEL REATO	9
2.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	9
2.5. APPARATO SANZIONATORIO	9
3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE	9
4. LE LINEE GUIDA EMANATE DA CONFINDUSTRIA.....	10
5. ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/01 DA PARTE DI EVOTECK.....	11
6. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI EVOTECK.....	11
6.1. OBIETTIVI PERSEGUITI DA EVOTECK CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	11
6.2. CRITERI DI FORMAZIONE DEL MODELLO	12
1 INDIVIDUAZIONE E MAPPATURA DEI RISCHI	13
2 ARTICOLAZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO EX ANTE.....	14
3 DESIGNAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
6.3. STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE.....	15
6.4. DESTINATARI DEL MODELLO	15
7. AREE, PROCESSI E ORGANIZZAZIONE FUNZIONALE, DELEGHE E POTERI	16
7.1. AREE PROCESSI ED ORGANIZZAZIONE.....	16
7.2. DELEGHE, PROCURE E POTERI.....	16
8. NOTE RIFERITE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
8.1. INDIVIDUAZIONE E NOMINA.....	16
8.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
8.3. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18



MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE E CONTROLLO Ex D. Lgs. 231/01 e smi

8.3.1	SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI	
	18	
8.3.2	OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI	19
8.3.3	FLUSSI INFORMATIVI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
8.4.	FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV. SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.....	20
8.5.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI	21
9.	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	21
10.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	22
10.1.	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	22
10.2.	VIOLAZIONE DEL MODELLO.....	22
10.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	22
10.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	23
10.5.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI.....	24
10.6.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	25
11.	PARTE SPECIALE.....	25

1. PREMESSA

EVOTECK SRL (di seguito EVOTECK) sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e di correttezza in applicazione delle normative italiane vigenti ha deciso di procedere all'adozione del presente modello di organizzazione, di gestione e di controllo redatto ai sensi e per gli effetti di cui al **D. Lgs. 8 giugno 2001 n° 231 e successive modifiche ed integrazioni** (di seguito **231**) recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e con riferimento anche alle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 61/2002, "Responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche".

Nella redazione del presente Modello si è tenuto conto anche della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione introdotta in Italia con la legge n. 300/2000, nonché delle Linee Guida edite da Confindustria e dall'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili).

2. DESCRIZIONE SINTETICA DEL QUADRO NORMATIVO

2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI (ENTI)

Il **231** ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e quindi sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'ente dagli amministratori o dai dipendenti.

Il **231** ha dato attuazione alla legge delega n. 300 del 2000 che ha ratificato, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Il **231** quindi, allineando l'Italia ai sistemi normativi di molti altri paesi europei, ha affiancato alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato l'autonoma responsabilità amministrativa dell'ente. L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa non derivano da un'iniziativa privata del singolo, ma si ricollegano piuttosto a volontà e decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie e le peculiarità proprie del processo penale.

In estrema sintesi, il **231** prevede la responsabilità dell'ente qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ("**Soggetti Apicali**"), nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a), ad esempio, un dipendente ("**Soggetti Subordinati**").

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati dal **231**, alla responsabilità penale della persona fisica si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità "amministrativa" dell'ente.

Si evidenzia, che sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività (*rectius* "chiusura dell'attività"), la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Può anche essere prevista la confisca del profitto del reato.

2.2. SINTESI RIFERITA ALLE FATTISPECIE DI REATO

Il 231 originariamente fu rivolto essenzialmente alla tipologia dei reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 D. Lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24). Successivamente, a seguito di una serie di appositi interventi normativi, l'applicabilità della norma in questione è stata estesa anche ai reati informatici ed al trattamento illecito dei dati, ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l'industria e il commercio, ai reati societari, ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico, ai reati contro la personalità individuale, nonché agli abusi di mercato cioè ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato di cui agli articoli 184 e 185 D. Lgs. 58/1998 e recentemente ai reati di criminalità organizzata transnazionale (Legge 146 del 16.3.2006), ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; alla ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita; ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore, alle associazioni per delinquere, di tipo mafioso, finalizzate al traffico illecito di sostanza stupefacenti o psicotrope, a scambi elettorali politico-mafioso, al sequestro di persona a scopo di estorsione, all'illegale introduzione di armi e al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, ai reati ambientali e all'impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno. Allo stato, la situazione è quella indicata nel presente paragrafo.

In particolare, i reati, attualmente, previsti nell'ambito operativo della norma in questione sono:

a. Reati contro la Pubblica Amministrazione, quali per esempio:

- 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, comma 2, n° 1, c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis 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 (artt. 318, 320 e 321 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 commi 1 e 3 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 commi 2 e 4 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter comma 1 c.p., art. 319 ter comma 2 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);

- b. Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, quali per esempio:**
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- c. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Legge 48/2008), quali per esempio:**
- falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491 bis c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
 - frode informatica con la sostituzione dell'identità digitale (art. 640 ter c.p.);
 - trattamento illecito dei dati, falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante per la protezione dei dati personali, inosservanza dei provvedimenti del Garante (Parte III Titolo III Capo II del D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 296);
 - indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito (Art. 55 comma 9 D. Lgs. 21 novembre 2007 n° 231);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).
- d. Reati societari, quali per esempio:**
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in danno di soci o creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, co. 1 e 2, c.c.);

- impedito controllo (art. 2625, co. 2, 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.);
 - omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).
- e. **Reati commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico;**
- f. **Reati contro la personalità individuale, quali per esempio:**
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 538-bis c.p.);
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis commi 1 e 2 c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter, commi 1, 2, 3 e 4, c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-quater 1, c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
- g. **Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I- bis, capo II, del D. Lgs. n. 58/1988, introdotti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha recepito la normativa comunitaria 2003/6/C sul Market abuse.**
- h. **Reati di criminalità organizzata previsti dall'art. 24-ter del D. Lgs 231/2001, quali per esempio:**
- associazione per delinquere (art. 416, c.p.);
 - associazione per delinquere (art. 416, sesto comma, c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 9 ottobre 1990 n° 309);
- i. **Reati di criminalità organizzata transnazionale previsti dalla legge n. 146 del 16.3.2006 che ha ratificato la Convenzione ONU del 31.5.2001: si tratta dei reati, commessi in più di uno stato da un gruppo strutturato composto da tre o più persone;**
- j. **Omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Legge 123 / 2007 e smi).**
- k. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (D. Lgs. 231/2007 e smi), quali per esempio:**
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.).

- l. Delitti contro l'industria e il commercio previsti dall'art. 25-bis 1 del D. Lgs 231/2001 quali per esempio:**
- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche e denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art.517-quater c.p.).
- m. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dall'art. 25-nonies del D. Lgs 231/2001 quali per esempio:**
- immissione in rete telematica di opera dell'ingegno protetta (art. 171, primo comma a-bis, e terzo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
 - illegittima duplicazione e commercio di programmi per elaboratore su supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-bis, primo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
 - illegittima riproduzione e distribuzione su supporti non contrassegnati SIAE del contenuto di una banca dati (art. 171-bis, secondo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
 - illegittima duplicazione, distribuzione e promozione di film, programmi televisivi, opere letterarie, scientifiche, musicali, didattiche o multimediali;
 - illegittima diffusione di servizi criptati e installazione dei relativi dispositivi o elementi di decodificazione;
 - fabbricazione e distribuzione di prodotti che abbiano la finalità di eludere efficaci misure tecnologiche; rimozione o alterazione abusiva di informazioni elettroniche; illegittima riproduzione, duplicazione o messa in commercio di opere protette dal diritto d'autore (almeno 50 copie);
 - comunicazione mediante rete telematiche di opera protetta dal diritto d'autore; (art. 171-ter, legge 22 aprile 1941, n. 633);
 - comunicazione mendace dell'assolvimento degli obblighi SIAE (art. 171-septies, legge 22 aprile 1941, n. 633);
 - commercio e utilizzazione a fini fraudolenti di apparecchiature per l'accesso a reti protette (art. 171- octies, legge 22 aprile 1941, n. 633).
- n. Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto dall'art. 25-decies del D. Lgs 231/2001 (art. 377 bis c.p.).**
- Ulteriori estensioni ad altre fattispecie di reati sono già state indicate dal Consiglio dell'Unione Europea che ha previsto che gli Stati membri adottino le misure necessarie per perseguire in sede penale:
- o. L'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n.5 c.p.p.)**
- p. Reati Ambientali dall'art. 25-undecies del D. Lgs 231/2001.**
- q. Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno dall'art. 25-undecies del D. Lgs 231/2001.**

2.3. AUTORI DEL REATO

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono tutti gli esponenti di EVOTECK, i dipendenti, gli amministratori, e i membri degli altri organi sociali nonché i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti commerciali e gli altri partner commerciali, comprendendo quindi anche gli eventuali consociati.

2.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le condizioni previste dal 231, ossia:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7-10 c.p., che disciplinano il principio di territorialità nel nostro ordinamento.

2.5. APPARATO SANZIONATORIO

Il 231 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La sanzione pecuniaria, che può arrivare fino ad un **massimo di Euro 1.549.370,69**, è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero **non inferiore a cento e non superiore a mille**. Inoltre, ciascuna quota può avere un "valore" variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Le sanzioni interdittive si applicano solo per alcuni specifici reati e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la reiterazione degli illeciti.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo previsto dal 231, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti, subordinati).

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE

Il 231 prevede, agli articoli 6 e 7, quale forma di esonero dalla responsabilità per l'ente, l'aver adottato ed efficacemente attuato i "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali da parte di Soggetti Apicali.

Pertanto, **EVOTECK** non risponderà dei reati commessi, dai Soggetti Apicali o dai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali, se prova che:

- a) ha avviato un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- b) ha adottato ed applicato un adeguato Modello con connesso Codice Etico e di Comportamento;

- c) ha previsto un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello stesso;
- d) ha istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito **OdV**) con compiti, requisiti e poteri come richiesto dal **231**;
- e) l'OdV non è colpevole di omessa o insufficiente vigilanza;
- f) l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

4. LE LINEE GUIDA EMANATE DA CONFINDUSTRIA

In data marzo 2002, Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001". Le Linee Guida sono state e sono costantemente aggiornate al fine di seguire le evoluzioni normative in materia e il testo attualmente in vigore é quello del 9 aprile 2008.

Le Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal **231** (la cosiddetta "mappatura dei rischi");
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure e/o protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria 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 sistema di controllo devono essere indirizzate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno, compatibilmente alle specifiche caratteristiche aziendali, può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, ossia:
 - autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.
 - obblighi di informazione da parte dell'organismo di vigilanza.

Si osserva che il Codice Etico e di Comportamento rappresenta uno strumento che promuove, all'interno ed all'esterno di **EVOTECK**, comportamenti ispirati ai valori guida e contiene le norme di comportamento che tutti i soggetti interessati dell'ente, ad ogni livello, sono tenuti ad osservare e a fare osservare nei confronti e a beneficio di tutti i portatori di interesse (i cosiddetti "*stakeholders*") con riferimento alle fattispecie di reato che il **231** contempla.

Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel **231**, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo).



MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE E CONTROLLO Ex D. Lgs. 231/01 e smi

Pertanto, il Codice Etico e di comportamento in quanto appunto insieme delle regole di comportamento da rispettare concorre a costituire l'esimente per l'ente ai fini della responsabilità di cui al 231.

5. ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/01 DA PARTE DI EVOTECK

L'adozione del presente Modello è, per legge, facoltativa. **EVOTECK**, tuttavia, sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza e sulla base delle richieste contrattuali di alcuni committenti, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito Modello.

Il presente Modello viene adottato dal Consiglio di Amministrazione di **EVOTECK** con apposita deliberazione.

Sempre in attuazione di quanto previsto dalla legge, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un apposito organo collegiale affidandogli l'incarico di Organismo di vigilanza (anche **OdV**) con autonomi compiti di vigilanza, controllo ed iniziativa in relazione al Modello stesso.

6. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI EVOTECK

6.1. OBIETTIVI PERSEGUITI DA EVOTECK CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Con l'adozione del Modello, **EVOTECK** intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del 231, nonché prevedere un efficace sistema di controllo preventivo con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati.

EVOTECK con il Modello si propone le seguenti finalità:

- adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato di **EVOTECK** o sono legati a **EVOTECK** (per esempio, eventuali consociati e i subappaltatori), relativamente alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o a **EVOTECK**, per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne di **EVOTECK** stesso;
- diffusione e affermazione di una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espresso rifiuto da parte di **EVOTECK** di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello, con piena conferma di quanto già stabilito da **EVOTECK** nelle sue procedure e protocolli, applicati a livello complessivo;
- diffusione di una cultura della prevenzione del rischio e del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, **EVOTECK** si pone;
- previsione di un'efficiente ed equilibrata organizzazione delle attività e dei processi aziendali, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

EVOTECK è quindi impegnata ad adottare e attuare scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel proprio Codice Etico e di Comportamento ed in conformità alle norme di legge in materia, (per esempio divieto di indagini sulle opinioni politiche, religiose e sindacali dei lavoratori);
- favorire la collaborazione tra tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'ente o con esso per una efficiente realizzazione del Modello, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di

- coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- individuare e descrivere le attività svolte da **EVOTECK**, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
 - garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta da **EVOTECK**, in accordo con le procedure e i protocolli previsti;
 - prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di effettiva realizzabilità;
 - attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte di tutti coloro che operano in **EVOTECK** o con esso, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

6.2. CRITERI DI FORMAZIONE DEL MODELLO

EVOTECK ha intrapreso l'analisi del proprio contesto aziendale atto ad evidenziare l'area o il settore e con quali modalità si possano verificare i reati di cui al **231** ispirandosi all'approccio metodologico di Confindustria di seguito brevemente introdotto nelle sue principali fasi metodologiche:

- a. svolgere un processo di valutazione dei rischi diviso in due fasi:
 - i. Identificazione dei rischi: che si concretizza in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i reati di cui al D. Lgs. 231/2001.
 - ii. Progettazione del sistema di controllo: ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento per ridurre i rischi identificati ad un livello in linea con quanto richiesto dalla legge;
- b. prevedere un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento, nonché delle procedure previste dal Modello stesso. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato;
- c. nominare l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che possieda requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza per vigilare sull'effettività del Modello, e si impegni a verificare in modo continuativo l'adeguatezza del Modello stesso nonché il rispetto delle procedure e dei protocolli previsti.

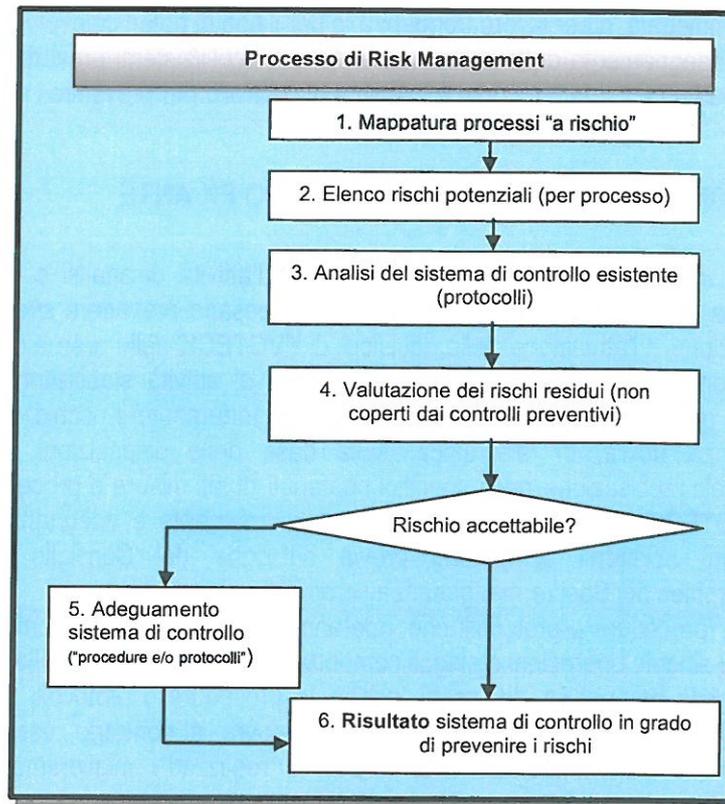
In quest'ottica, **EVOTECK** ha avviato le attività di seguito esposte:

- mappatura dei processi a rischio;
- elenco dei rischi potenziali, riferiti alle attività e alle aree aziendali identificate come potenzialmente a rischio;
- analisi delle procedure esistenti e loro concreta attuazione;
- valutazione dei rischi potenziali;
- adozione del Modello Organizzativo e suo coordinamento con le procedure di **EVOTECK**, già

presenti, in quanto la società dispone già di un modello di organizzazione Integrato, ai sensi rispettivamente delle norme internazionali UNI EN ISO 9001, UNI EN 1090-1 e UNI EN 3834-1 e varie norme di prodotto, certificato da Organismo di Certificazione riconosciuto ed accreditato ai sensi delle normative vigenti.;

- nomina dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare per quanto riguarda la metodologia procedimentale sinteticamente sopra esposta si evidenzia la filosofia sottostante:



1 INDIVIDUAZIONE E MAPPATURA DEI RISCHI

L'art 6 comma 2 lett. a) del **231** richiede anzitutto che il modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, in altri termini, l'analisi della complessiva attività di **EVOTECK** e l'individuazione delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

Questa mappatura non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile, ma, al contrario, dovrà essere sottoposta ad una continuativa attività di controllo e revisione e dovrà essere aggiornata costantemente, anche in ragione delle evoluzioni normative connesse al **231** e dei mutamenti strutturali, organizzativi o di attività che **EVOTECK** dovesse trovarsi ad affrontare.

In sostanza, la mappatura si concretizza nei seguenti passaggi:

- mappatura delle aree di attività di **EVOTECK** da considerare a rischio, rilevando ed esempio l'esistenza di processi aziendali interfacciati con la pubblica amministrazione;
- rischi potenziali di detti processi ossia l'analisi del contesto aziendale di **EVOTECK** per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal **231**;
- analisi e giudizio sul controllo preventivo esistente (anche a livello di procedure di **EVOTECK**) e formalizzazione degli eventuali protocolli (formali componenti di controllo), ove il controllo fosse informale;
- individuazione di rischi non ancora coperti da misure e controlli preventivi con valutazione/giudizio dei comportamenti a rischio di reato per probabilità di rilevanza dell'oggetto, o per le risorse economiche impiegate, o per la loro frequenza, o per il tipo di poteri coinvolti, o per la loro natura;
- conferma od adeguamento delle procedure e dei protocolli/sistemi preventivi atti ad evitare i reati onde arrivare ad un adeguato e congruo sistema di controllo per prevenire i rischi.

2 ARTICOLAZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO EX ANTE

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. b) del **231**, compiuta l'attività di analisi e selezione delle aree di rischio nell'ambito della complessiva attività dell'ente, è necessario prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di **EVOTECK** nelle aree a rischio individuate.

Questi elementi sono contenuti nel Modello e per questi ambiti di attività stabiliscono le linee guida per le misure e procedure in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione di reati; l'Organismo di Vigilanza dovrà, in tale ottica, sulla base delle disposizioni del presente Modello, provvedere alla eventuale precisazione degli specifici contenuti di tali misure e procedure.

Le disposizioni di **EVOTECK** strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti previa adozione del Consiglio di Amministrazione e approvazione dell'Assemblea dei Soci (a maggioranza semplice).

Al di là delle descritte procedure e protocolli che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*).

Come già illustrato per la mappatura dei rischi, anche le procedure, i protocolli e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di continua valutazione e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

3 DESIGNAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Terza e definitiva finalità del Modello Organizzazione Controllo è l'**individuazione e la nomina formale, a cura del Consiglio di Amministrazione all'uopo delegato dall'Assemblea dei Soci, dell'ODV** che provveda:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni delle misure e delle procedure e protocolli applicati da **EVOTECK**;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure e protocolli di **EVOTECK**;
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche ritenute necessarie e/o opportune

riferibili al Modello e ai documenti in esso richiamati. L'ODV di **EVOTECK** opera secondo uno specifico ed apposito Regolamento di Funzionamento, adottato dal Consiglio di Amministrazione e approvato dall'Assemblea dei Soci; è un organismo collegiale, autonomo e indipendente e resta in carica per un periodo di tre anni, rinnovabili.

6.3. STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE

Il Modello Organizzazione e Controllo di **EVOTECK**, si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

Nella **Parte Generale**, rappresentata nello specifico dal presente documento, sono descritte le finalità e i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti di base essenziali:

- a. Documento di Valutazione Rischi **231**
- b. Codice Etico e di Comportamento con relativo sistema sanzionatorio
- c. Regolamento di Funzionamento dell'ODV e attività dell'ODV,

I documenti di cui sopra alle parti a), b), c) nelle revisioni allo stato vigenti, saranno adottate dal Consiglio di Amministrazione ed approvate in apposita Assemblea dei Soci di **EVOTECK**; sono in allegato al presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, quale parte fondamentale ed integrante della presente Parte Generale del Modello stesso.

Nella **Parte Speciale**, richiamata in questa Parte Generale del Modello e rappresentata dal Sistema di Gestione Integrato, redatto ed applicato ai sensi delle norme internazionali adottate da Evotek Srl. Nel Manuale Integrato sono indicate e richiamate le procedure ed i protocolli, comprendendo in essi, laddove previsto, formale sistema autorizzativo e di controllo, per l'applicazione degli stessi.

Tale Sistema di Gestione Integrato è certificato (secondo le norme internazionali cui si è sopra fatto riferimento) per le sue parti afferenti la Qualità, Gestione Saldature, Gestione CPF Carpenteria, Gestione CPF Prefabbricati da un Organismo di Certificazione accreditato e riconosciuto a livello internazionale.

Sia il Manuale, sia le procedure ed i protocolli in esso richiamati e riferiti alle attività e ai processi propri di **EVOTECK**, prendono spunto e fondamento oltre che dai requisiti richiesti dalle norme internazionali di cui sopra e per le quali **EVOTECK** ha certificato il proprio sistema di gestione Qualità, Gestione Saldature, Gestione CPF Carpenteria, Gestione CPF Prefabbricati, anche dalla mappatura contenuta nel Documento Valutazione Rischi 231, allegato al presente documento.

Il Manuale Integrato certificato e i documenti ad esso afferenti (procedure e protocolli), nello stato di revisione vigente, allegati al presente documento, sono parte fondamentale ed integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di **EVOTECK**.

6.4. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello, sia per la Parte Generale che per la Parte Speciale, si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo, ai dipendenti e collaboratori di **EVOTECK**, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a **EVOTECK**, operano su mandato o sono ad esso legati da contratti di qualsiasi tipo, previsti dalle normative vigenti.

Il Modello trova applicazione anche nei confronti degli eventuali consociati e dei loro subappaltatori e degli eventuali *partner* tecnici e/o commerciali di **EVOTECK** e di tutti i professionisti e collaboratori che sono ad essi legati da mandati o altri accordi di natura professionale o semplicemente contrattuale.

EVOTECK comunica il presente Modello attraverso le modalità più idonee per l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, i quali devono rispettare puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con **EVOTECK**.

EVOTECK condanna e si dissocia da qualsiasi comportamento che sia difforme alla legge e alle indicazioni contenute nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse di **EVOTECK** ovvero con l'intenzione di arrecarle vantaggio.

7. AREE, PROCESSI E ORGANIZZAZIONE FUNZIONALE, DELEGHE E POTERI

7.1. AREE PROCESSI ED ORGANIZZAZIONE

Nel presente Modello, parte integrante dello stesso, sono definite e rappresentate le aree e i processi svolti da **EVOTECK**; sono altresì definite e rappresentate le posizioni di organigramma, sia dal punto di vista funzionale che nominativo.

7.2. DELEGHE, PROCURE E POTERI

L'attribuzione delle deleghe, delle procure e dei poteri ai soggetti destinatari del presente Modello, riferite alle attività di **EVOTECK**, viene svolta in accordo alle norme vigenti in materia e secondo quanto indicato nello Statuto di **EVOTECK**.

L'attribuzione delle mansioni specifiche rispetto allo svolgimento dei processi rilevanti ai fini dell'applicazione del presente Modello viene svolta, oltre che attraverso lo Statuto, anche attraverso le indicazioni contenute nelle procedure e nei protocolli, riferiti alla Parte Speciale, rappresentato dal Sistema di Gestione Integrato Qualità, Gestione Saldature, Gestione CPF Carpenteria, Gestione CPF Prefabbricati dell'Ente, allegato al presente documento.

8. NOTE RIFERITE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. INDIVIDUAZIONE E NOMINA

Abbiamo già indicato che l'art. 6 del 231 prevede espressamente che sia affidato a tale organo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento e che tale organo sia dall'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le caratteristiche dell'ODV sono:

- autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica; va altresì prevista un'attività di *reporting* al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'ODV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso

- riconosciute;
- continuità di azione: a tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve:
 - vigilare costantemente sul rispetto del Modello, esercitando gli eventuali e/o necessari poteri di indagine;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un riferimento costante per tutti i soggetti destinatari del Modello.

Le Linee Guida di Confindustria, nella più recente versione hanno fornito ulteriori specificazioni e suggerimenti su caratteri e composizione dell'ODV. Da un lato, si è posto l'accento sull'importanza del carattere di continuità dell'azione dell'OdV, che deve poter dedicare le risorse necessarie all'assolvimento dei rilevanti compiti che gli sono propri. D'altro lato, Confindustria ipotizza una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dell'Organo, fra le quali annovera anche l'inserimento *tout court* di organismi già esistenti all'interno della società, quali gli eventuali comitati di controllo interno o la funzione *audit* interna.

In particolare **EVOTECK ha redatto specifico Regolamento di Funzionamento dell'ODV**, allegato al presente documento

EVOTECK ha propeo per la creazione di un Organismo *ad hoc* a composizione plurisoggettiva i componenti del quale soddisfano tutti i requisiti indicati dalle Linee Guida di Confindustria in termini di continuità d'azione, di professionalità e di indipendenza.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, da disporsi *esclusivamente* per ragioni connesse a rilevati inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale, se presente.

8.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività che l'ODV è chiamato ad assolvere possono quindi essere schematizzate così:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non desiderati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- osservazioni e segnalazioni circa la cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - presentazione di proposte di adeguamento del Modello al Consiglio di Amministrazione per la loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
 - *follow up* ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'ODV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di **EVOTECK**, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

All'ODV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di **EVOTECK**. All'OdV di **EVOTECK** è affidato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compito di:

- attivare le procedure di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandato al management operativo e forma parte integrante del processo decisionale aziendale;
- analizzare l'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio

nell'ambito della Società;

- analizzare le procedure interne e loro valutazione in relazione alle prescrizioni del Modello;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale (se presente), anche con apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello e proporre l'adozione delle misure più opportune;
- segnalare agli organi competenti eventuali carenze del Modello e proporre ogni modifica o miglioramento;
- verificare la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- coordinarsi con le varie funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'ODV è costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'ODV devono inoltre essere segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre **EVOTECK** al rischio di reato;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello, rappresentati in **EVOTECK** dal Sistema Gestione Integrato Qualità, Gestione Saldature, Gestione CPF Carpenteria, Gestione CPF Prefabbricati dell'Ente (allegato al presente documento) per individuare le tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a sollecitare un loro aggiornamento;
- destinare la casella di posta elettronica del presidente dell'Organismo di Vigilanza al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi alla implementazione del Modello;
- svolgere ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno del gruppo che si renda opportuna.

In ogni caso si precisa che l'OdV può avvalersi delle funzioni aziendali esistenti ed eventualmente di consulenti esterni per l'assolvimento dei propri compiti, ha libero accesso a tutta la documentazione di **EVOTECK** necessaria per l'adempimento dei propri compiti e può acquisire dichiarazioni dalle persone che sono informate dei fatti accaduti o possono fornire informazioni rilevanti ai fini dell'operatività dell'OdV.

8.3. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio. Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dalle leggi successive in relazione all'attività di **EVOTECK** o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.

8.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Al fine di cui al punto precedente, sono stati istituiti canali informativi idonei a consentire la comunicazione di eventuali segnalazioni relative ad irregolarità o violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come previsto da apposita procedura interna.

Il personale e i collaboratori di **EVOTECK**, hanno facoltà di rivolgersi direttamente all'ODV per segnalare violazioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento. Le segnalazioni, effettuate in forma scritta, orale o in via telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'ODV.

EVOTECK adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'ODV informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'ODV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di **EVOTECK** o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV le informazioni concernenti:

- 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 Decreto e successive estensioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i rapporti predisposti dalla società di revisione o dal Collegio Sindacale nell'ambito della attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le valutazioni in ordine alla scelta della eventuale Società di revisione;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla eventuale Società di revisione, diverso da quello concernente la certificazione del bilancio;
- l'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio, ovvero informazioni raccolte da ogni funzione interna. Queste riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dalle leggi successive in relazione all'attività di **EVOTECK** o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso;
- verbali e/o comunicazioni provenienti dagli Organi Preposti alle Aree di Sicurezza sul Lavoro e Tutela della salute e Organi Paritetici (ASL o Direzione Provinciale del Lavoro o Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, art. 25 septies;
- rapporti relativi agli incidenti sul lavoro verificatisi in **EVOTECK** con indicazione della loro gravità, con separata indicazione degli incidenti che hanno determinato un assenza dal lavoro superiore ai 40 giorni o comunque di grave entità;
- gravi non conformità rilevate negli audit delle funzioni di Salute e Sicurezza e Ambiente che potrebbero costituire un rischio rilevante per la sicurezza sul lavoro e di possibile commissione del reato di "omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro", condivise con gli enti competenti ma non ancora risolte.

8.3.3 Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'ODV deve riportare i propri risultati al Consiglio di Amministrazione. Nel caso emergano reati in capo al massimo vertice esecutivo, l'ODV riferisce al Collegio Sindacale se presente e all'Assemblea dei Soci.

L'ODV redige periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, se presente. Le relazioni, riportate nei verbali, contengono eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello.

Le relazioni periodiche predisposte dall'ODV sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice Etico e di Comportamento;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate da **EVOTECK**, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività dell'azienda.

Peraltro, qualora la criticità rilevata riguardi uno dei soggetti destinatari del report, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra indicati.

L'ODV può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello. Tali incontri dovranno essere verbalizzati e copia dei verbali dovrà essere custodita dall'ODV. Inoltre, l'ODV si coordina con le funzioni competenti presenti presso **EVOTECK** per i diversi profili specifici.

8.4. FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV. SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. L'ODV agirà in modo da garantire la riservatezza dei segnalanti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti di **EVOTECK** o delle persone coinvolte.

In particolare,

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga a conoscenza di notizie relative alla commissione di reati all'interno di **EVOTECK** e a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello;
- le segnalazioni dovranno essere inoltrate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello e l'indicazione dell'eventuale soggetto responsabile;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento (avvio di un procedimento disciplinare, ovvero archiviazione della segnalazione) devono essere motivate per iscritto.

8.5. OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per l'azienda;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali;
- i contratti con la Pubblica amministrazione, le richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate all'azienda dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le segnalazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Sono inoltre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tutti i documenti aziendali ivi inclusi in particolare:

- le notizie e la documentazione relativa ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano un pubblico servizio;
- le informazioni acquisite nell'ambito di specifiche procedure ed in esse previste;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari;
- i verbali del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'audit interno dell'azienda;
- il sistema delle deleghe e ogni eventuale variazione ad esso apportata.

9. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di **EVOTECK** garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle norme di comportamento ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'adozione del Modello sarà comunicata ai dipendenti e agli *stakeholder* al momento dell'approvazione dello stesso. In particolare, copia del Codice Etico e di Comportamento sarà consegnata a tutti i dipendenti. Tali documenti saranno anche affissi alla bacheca per le comunicazioni di **EVOTECK** e saranno inseriti sul sito internet (quando disponibile) di **EVOTECK**. **EVOTECK** procederà a comunicare ai terzi interessati il Modello Organizzativo e il Codice Etico e di Comportamento nel corso della loro attività ordinaria.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un pacchetto informativo che conterrà, tra l'altro, copia del Codice Etico e di Comportamento. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a **EVOTECK** una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del pacchetto informativo, nonché l'integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al **231** e successive modifiche ed integrazioni è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dal livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza di **EVOTECK**.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

10.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello impone regole di condotta atte a prevenire la commissione dei reati di cui al **231** e, più in generale, ad assicurare la corretta applicazione delle procedure interne previste (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. B, del D. Lgs. 231/2001).

Le regole imposte dal Modello sono assunte da **EVOTECK** in piena autonomia data la necessità di assicurare il rispetto del precetto normativo che incombe sulla medesima, ma nel rispetto delle procedure e regole assunte.

In particolare **EVOTECK** ha definito il sistema di sanzioni all'interno del Codice Etico e di Comportamento allegato al presente documento.

Essenziale alla funzionalità del Modello è la predisposizione di un corretto sistema disciplinare; l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato dall'autorità giudiziaria. Sono soggetti alle sanzioni tutti i dipendenti, gli amministratori, eventuali consociati nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con **EVOTECK**.

L'ODV, a partire dalla data della sua nomina, attraverso strumenti ritenuti i più idonei, verifica il flusso di informazione e formazione circa l'esistenza ed il contenuto del sistema disciplinare.

La gestione dei procedimenti disciplinari deve, in ogni caso, rispettare le caratteristiche di status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'OdV da parte dei destinatari del presente Modello, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'OdV deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti deve procedere.

10.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza del **231**, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico e di Comportamento, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

10.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con l'azienda) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono un inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente,

illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata, delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL.

Le infrazioni saranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati da **EVOTECK**, secondo quanto previsto nei CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa.

Le sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non eccedente le 4 ore di paga compresa l'indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento per giusta causa con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso né indennità sostitutiva.

L'ammonizione, verbale o scritta, è comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 4 ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro fino a 10 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il Responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'ODV che, insieme al Presidente del CDA, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

10.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno dell'azienda ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti aziendali di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni saranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione del Personale, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL applicato.

In particolare, incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dirigente che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso, fatta salva comunque la facoltà della Società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da concretizzare una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevante, l'azienda, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

Con la sottoscrizione del presente Modello il dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione, a scelta dell'azienda, delle anzidette misure provvisorie.

10.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

EVOTECK valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice di **EVOTECK** e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per **EVOTECK**.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastano con le disposizioni o principi del Modello, l'ODV informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, se presente, il socio e gli organi competenti di **EVOTECK**, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Analogamente, in caso di violazione, da parte dei membri del Collegio Sindacale, se presente, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'ODV informerà tempestivamente l'intero Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e i soci i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

10.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Nei contratti e negli accordi stipulati con consociati, società, consulenti, collaboratori esterni, *partner*, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal **231** consentirà a **EVOTECK** di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.

11. PARTE SPECIALE

Dall'analisi dei rischi condotta da **EVOTECK**, allegata al presente documento, si è proceduto a redigere la **Parte Speciale** del Modello, rappresentata dal **Sistema di Gestione Integrato** Qualità, Gestione Saldature, Gestione CPF Carpenteria, Gestione CPF Prefabbricati **dell'Ente** nella sua articolazione di documenti (Manuale, Procedure e Protocolli) e nella sua revisione corrente allegato al presente documento, ai fini del **231** si sono evidenziate le attività potenzialmente a rischio di commissione di reati prevista nella normativa in questione.

In particolare si sono individuate e ci si è concentrati sulle situazioni a rischio classificato Alto e Medio, secondo i criteri di classificazione utilizzati nell'analisi di valutazione del rischio **231**.

Nell'analisi rischio svolta, si sono poi individuate anche aree a rischio basso o nullo, per le quali il rischio relativo alle altre fattispecie di reato contemplate dal **231** appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

La Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai dipendenti e dagli organi sociali di **EVOTECK**, nonché da eventuali consociati, dai suoi consulenti e *partner* come già definiti nella Parte Generale precedente.

Obiettivo della Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto da **EVOTECK** al fine di prevenire il verificarsi dei reati considerati nel **231**.

Nello specifico, nella Parte Speciale sono:

- indicate le procedure e i protocolli che i dipendenti, gli organi sociali, gli eventuali consociati e i consulenti e partner di **EVOTECK** sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornite all'ODV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con questo, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

