

---

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001**

**Integrato con art.30 D.Lgsl.81/08 e L.190/12**

*Adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 31.05.2007 e  
aggiornato con successive delibere*

---

## STORIA DEL DOCUMENTO

Ed.	DATA APPROVAZIONE	DESCRIZIONE
1.0	31.05.07	Prima Edizione
2.0	19.03.08	Legge 123/07 (misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro): modifiche al D.Lgs. 231/01 e relativo adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo
3.0	13.04.10	D.Lgs. 231/07 (prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività illecite), L. 15/09 (delitti di criminalità organizzata), L. 99/09 (delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore), L. 116/09 (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria): modifiche al D.Lgs. 231/01 e relativo adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo
4.0	02.12.11	Modifiche organizzative; D.Lgs. 121/2011 (reati ambientali): modifiche al D.Lgs. 231/01 e relativo adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo
5.0	10.12.13	D.Lgs. 109/2012 (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) L.190/2012 (legge anticorruzione): modifiche al D.Lgs. 231/01 e relativo adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo
6.0	07.04.16	L. 68/2015 (reati societari), L. 69/2015 (reati ambientali), Anac determinazione 8/2015 (linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza delle società di diritto privato controllate dalle PA), LRA 20/2015 (Interventi finanziari urgenti e straordinari a favore di Abruzzo Engineering S.C.p.A.): modifiche al D.Lgs. 231/01 e relativo adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo
7.0	31.07.20	Disciplinare controllo analogo, L.Madia, Nuovo Statuto aziendale, modifiche al D.Lgs. 231/01 e relativo adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo

**INDICE**

<b>1</b>	<b>STRUTTURA DEL MODELLO .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE .....</b>	<b>4</b>
2.1	<i>I REATI PREVISTI DAL DECRETO .....</i>	4
2.2	<i>LE SANZIONI.....</i>	5
2.3	<i>IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E IL SINDACATO DI IDONEITÀ DEL GIUDICE ...</i>	7
2.4	<i>ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....</i>	7
<b>3</b>	<b>LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>IL MODELLO DI ABRUZZO ENGINEERING .....</b>	<b>10</b>
4.1	<i>IL PROFILO E LA MISSIONE.....</i>	10
4.2	<i>I MOTIVI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/01 E I DESTINATARI DI ESSO.....</i>	12
4.3	<i>IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO .....</i>	13
4.4	<i>GLI ELEMENTI DEL MODELLO.....</i>	13
4.5	<i>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE INTEGRATO EX D.LGS.81/08.....</i>	14
<b>5</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....</b>	<b>15</b>
5.1	<i>I REQUISITI .....</i>	16
5.2	<i>LE FUNZIONI E I POTERI.....</i>	17
5.3	<i>I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</i>	18
5.4	<i>REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....</i>	20
<b>6</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>21</b>
6.1	<i>PRINCIPI GENERALI .....</i>	21
6.2	<i>SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....</i>	22
6.3	<i>MISURE NEI CONFRONTI DELL' AMMINISTRATORE E DEI SINDACI .....</i>	24
6.4	<i>MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E DI PARTNERS .....</i>	24
<b>7</b>	<b>PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....</b>	<b>25</b>
<b>8</b>	<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO .....</b>	<b>26</b>
8.1	<i>COMUNICAZIONE AL PERSONALE.....</i>	26
8.2	<i>INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI ED AI PARTNERS .....</i>	27
<b>9</b>	<b>IL SISTEMA DELLE VERIFICHE SULL'APPLICAZIONE E L'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....</b>	<b>27</b>
<b>10</b>	<b>I REATI POTENZIALMENTE RIGUARDANTI ABRUZZO ENGINEERING .....</b>	<b>28</b>
<b>11</b>	<b>ALLEGATI.....</b>	<b>36</b>

## 1 STRUTTURA DEL MODELLO

Abruzzo Engineering, in relazione all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/01 e sue modificazioni ed integrazioni, che ha introdotto uno specifico regime di responsabilità a carico delle società per alcune tipologie di reati, ha adottato i provvedimenti idonei ad evitare, secondo le previsioni della stessa normativa, l'insorgere di tale responsabilità a proprio carico, con l'istituzione di specifici sistemi di vigilanza volti alla prevenzione delle fattispecie di reato previste dal citato Decreto e potenzialmente realizzabili da amministratori, sindaci, dipendenti o da tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali/finanziari/commerciali con Abruzzo Engineering.

In particolare, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/01 di Abruzzo Engineering, si compone di:

- una *parte generale* che tratta essenzialmente:
  - A. del decreto legislativo 231/2001
  - B. dell'adozione del Modello da parte di Abruzzo Engineering
  - C. dell'Organismo di Vigilanza (OdV), dei flussi informativi che a questo debbono pervenire e dei reporting sull'attività svolta dal medesimo, nei confronti degli organi societari;
  - D. del Piano di Prevenzione della Corruzione ai sensi della L.190/2012;
  - E. della formazione del personale e della diffusione del Modello nel contesto aziendale ed all'esterno della Società;
  - F. del sistema disciplinare per la mancata osservanza delle prescrizioni nello stesso indicate;
- una *parte speciale* che:
  - A. elenca le aree a rischio potenziale per i reati che potrebbero riguardare la Società, stabilisce le norme di comportamento relative per coloro che operano nelle aree suddette e ne prevede le procedure di monitoraggio;
- *allegati*, che costituiscono parte integrante del Modello adottato da Abruzzo Engineering:
  - A. il Codice Etico;

- B. il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dell'Integrità;
- C. la struttura organizzativa e le job description;
- D. la composizione degli organi sociali, l'articolazione dei poteri ed il sistema delle deleghe;
- E. lo Statuto e il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- F. le procedure, le istruzioni operative e i modelli.

## **2 IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE**

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana ad alcune convenzioni internazionali già ratificate dall'Italia, aggiungendo alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto illecito, anche la responsabilità della persona giuridica nel cui interesse o al cui vantaggio tali reati sono stati commessi.

Il decreto individua le persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio della società, ne possano determinare la responsabilità amministrativa.

Tali persone sono:

- Persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione delle società stesse, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle società medesime (c.d. soggetti in posizione apicale);
- Persone fisiche dipendenti, gerarchicamente o funzionalmente, da uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti in posizione subordinata).

### **2.1 I reati previsti dal Decreto**

Gli Enti rispondono solo nel caso di commissione di reati specificatamente indicati dal legislatore, e quindi:

- reati commessi in danno alla Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art.24 ter);

- reati di falsificazione di monete, valori di bollo o di carta filigranata (art. 25 bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art.25 bis 1);
- reati societari (art. 25 ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- reati contro l'incolumità fisica: integrità sessuale femminile (art. 25 quater -1);
- delitti contro la personalità individuale: tutela dei minori, riduzione in schiavitù, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies);
- reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- reati ambientali (art. 25 undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- razzismo e xenofobia (art.25 terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- reati transnazionali: associazioni criminose, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (legge 146/2006).

## 2.2 Le sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie
- sanzioni interdittive
- confisca
- pubblicazione della sentenza

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate 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 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37, quindi avremo sanzioni da un minimo di € 25.800,00 ad un massimo di € 1.549.000,00.

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 od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Le *sanzioni interdittive*, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito della società e sono costituite da:

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

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all’altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società e dell’attività svolta dalla società per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel caso di enti che svolgano pubblici servizi o servizi di pubblica utilità, ovvero qualora si corra il rischio di rilevanti ripercussioni sull'occupazione, in luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario giudiziale.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la *confisca* del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità dei valori equivalenti, nonché la *pubblicazione della sentenza* di condanna in presenza di una sanzione interdittiva nei giornali indicati dal giudice e mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale.

### **2.3 Il procedimento di accertamento dell'illecito e il sindacato di idoneità del giudice**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sul modello organizzativo adottato.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex-ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. Il giudice, in definitiva, valuta, dopo la commissione del reato, l'astratta idoneità del modello ad orientare i comportamenti alla legalità.

### **2.4 Esonero dalla responsabilità amministrativa**

Il decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa per i reati richiamati, commessi sia da soggetti apicali, sia da dipendenti, quando la società dimostri che:

- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un “modello di organizzazione e di gestione” (Modello) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- è operativo un “Organismo di Vigilanza” (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare effettivamente sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- i soggetti che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le aree di attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (c.d. Aree a Rischio);
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La valutazione circa gli elementi di esonero dalla responsabilità dell’ente varia in base alla qualità del soggetto che materialmente ha commesso il fatto.

Rispetto alla commissione di reati da parte di **soggetti in posizione apicale**, infatti, il giudizio di riprovevolezza a carico dell’ente è più forte e vige una presunzione di responsabilità che comporta una inversione dell’onere probatorio a carico di quest’ultimo.

Accertato il fatto di reato, quindi, sarà l’ente a dover fornire la prova liberatoria che accerti la propria estraneità, dimostrando la sussistenza dei tre requisiti concorrenti: l’adozione e attuazione di un adeguato modello organizzativo; l’istituzione di apposito organismo deputato alla vigilanza e al controllo dell’osservanza del modello; elusione fraudolenta del modello da parte dell’autore del reato.



Nel caso di reati commessi da **personale sottoposto** non vige, al contrario, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente, sarà quindi l'accusa a dover eventualmente dimostrare il coinvolgimento dell'ente e solo allora quest'ultimo sarà chiamato a fornire la prova liberatoria della propria responsabilità.

### 3 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il Decreto 231/01 prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui al precedente paragrafo, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. Dopo 30 giorni senza che il Ministero abbia provveduto a formulare osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

Lo schema seguito per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Abruzzo Engineering è ispirato alle Linee Guida emanate da Confindustria e consiste:

- nell'**identificazione dei rischi** in relazione ai reati che possono essere commessi;
- nella progettazione di un **sistema di controllo preventivo**, realizzato attraverso la costruzione di un sistema organizzativo adeguato e la procedimentalizzazione di determinate attività.

Il *sistema di controllo preventivo*, inoltre, deve essere uniformato ai seguenti principi:

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
  - alle principali fasi dell'operazione
  - alle ragioni che hanno portato al suo compimento
  - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni;
- Nessuno può gestire in autonomia un intero processo, quindi deve esistere una separazione delle funzioni, in particolare:
  - una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il

- soggetto che autorizza, il soggetto che realizza e quello che controlla
- la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
    - I controlli devono essere documentati.
  - nell'adozione di un **Codice Etico** e di un **Sistema di Sanzioni Disciplinari** applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dal Modello, al fine di conservarne l'effettività;
  - nell'individuazione dei criteri per la **scelta di un organismo di controllo**, dotato delle funzioni necessarie, che dovrà vigilare sull'efficacia, sull'adeguatezza e sull'applicazione e rispetto del Modello.

## 4 IL MODELLO DI ABRUZZO ENGINEERING

### 4.1 Il Profilo e la Missione

AE, in quanto società *in house* della Regione Abruzzo concorre al perseguimento degli interessi pubblici attraverso la realizzazione degli obiettivi regionali, operando secondo i principi di efficienza e trasparenza, garantendo la qualità delle attività, l'economicità dei costi rispetto a quelli di mercato, l'efficacia nelle modalità di conseguimento degli obiettivi assegnati. La società è soggetta al controllo analogo della Regione che lo esercita tramite una verifica preventiva, concomitante e consuntiva degli obiettivi.

Abruzzo Engineering S.p.A. è una società di diritto privato a totale controllo pubblico, nata con l'obiettivo di dare attuazione alle funzioni della Regione Abruzzo in materia di sicurezza ambientale e territoriale.

Tale attribuzione è stata specificatamente sancita con la Legge Regionale n. 34 del 1° ottobre 2007, art. 1, comma 2, in virtù del quale la Regione Abruzzo ha riconosciuto ad Abruzzo Engineering

*“l’esercizio dei diritti speciali ed esclusivi al fine di dare concreta attuazione alle funzioni ed alle attività relative alla sicurezza ambientale e territoriale.”<sup>1</sup>*

La Società è partecipata al 100% dalla Regione Abruzzo, pertanto Abruzzo Engineering è una *società in house* e, come tale, destinataria di affidamenti diretti di servizi e prestazioni - ivi compresi quelli da rendere nell'ambito dell'attività di ricostruzione post sisma.

La **mission** di Abruzzo Engineering è rivolta alla ricerca e allo sviluppo di soluzioni a tutela della collettività e del territorio della Regione Abruzzo nei diversi ambiti della sicurezza e salvaguardia ambientale e territoriale, offrendo servizi e progetti orientati alla creazione di valori condivisi con i diversi “soggetti pubblici affidatari” e alla promozione dello sviluppo sostenibile regionale.

Così come previsto dal Contratto di Servizio deliberato dalla Regione Abruzzo (DGR 1035/2018), le attività e i servizi affidati a Abruzzo Engineering riguardano i seguenti ambiti:

- ambiente,
- energia e lavori pubblici,
- governo e risorse del territorio,
- protezione civile,
- acque,
- sistemi idrici,
- demanio idrico e marittimo,
- agricoltura,
- infrastruttura e trasporti,
- attività produttive,
- sviluppo economico,
- programmazione e rendicontazione,
- progettazione europea,
- archiviazione

---

<sup>1</sup> La funzione di realizzazione e di gestione dell’infrastruttura regionale a banda larga e dei connessi servizi, attribuita con la stessa Legge Regionale è stata definitivamente cassata con [L.R. n. 1 del 10 gennaio 2011](#) -art. 31 Modifiche della L.R. 1 ottobre 2007 n. 34, comma2, e successive modifiche - Disposizioni di adeguamento normativo e per il funzionamento delle strutture).

- sistemi informativi,
- supporto attività ricostruzione post sisma 2009,
- supporto alla gestione delle emergenze, al controllo dei rischi ed alla pianificazione, istruttoria, verifica e monitoraggio dei relativi interventi.

#### **4.2 I motivi dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs.231/01 e i destinatari di esso**

Abruzzo Engineering, tesa al miglioramento continuo e a garantire un elevato standard di qualità, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a prevenire il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell'attività di impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e la trasparenza della propria attività.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome o per conto di Abruzzo Engineering.

In particolare, si considerano destinatari del Modello e tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- ✓ gli Amministratori, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- ✓ i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società, del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- ✓ i Responsabili di Funzione, nel dare concretezza alle attività di direzione della Società, nella gestione delle attività sia interne che esterne;
- ✓ i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- ✓ tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

### 4.3 Il processo di predisposizione del Modello

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi:

- Analisi del quadro generale di controllo della società: statuto, organigramma, sistema normativo (p.e. Documento Valutazione Rischi ai sensi del D.lgs.81/08, Documento Programmatico sulla Sicurezza delle Informazioni ex D.lgs.196/03, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Integrità, Disciplinare per il Controllo Analogo sulle Società in house della Regione Abruzzo DGR 109/17), conferimento di poteri e deleghe ecc.
- Mappatura delle aree a rischio reato: analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività della Società e, tra queste, individuare i processi e le attività in cui potessero, ipoteticamente, essere realizzati i reati previsti dal Decreto ;
- Analisi dei rischi potenziali: individuazione, con riferimento alla mappatura di cui sopra, dei reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività aziendale e per ciascun reato individuazione delle occasioni, delle finalità e delle modalità di commissione della condotta illecita;
- Analisi della situazione esistente: rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o tracciabilità delle operazioni e dei controlli, separazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle strutture aziendali e l'analisi della documentazione da esse fornita;
- Identificazione dei punti di miglioramento: individuazione, sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente, di una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, e successiva definizione delle opportune azioni da intraprendere.

### 4.4 Gli elementi del Modello

Gli elementi che compongono il Modello sono i seguenti:

- sistema organizzativo formalizzato e idoneo a soddisfare le esigenze di:

- conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno di Abruzzo Engineering;
  - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle attività svolte nell'ambito di ciascuna funzione;
  - chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate, e delle conseguenti linee di riporto;
- poteri autorizzativi e di firma, chiaramente definiti tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure, per la firma di atti aziendali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- procedure operative volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio;
- sistema di controllo in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- Codice Etico volto a rappresentare sia i principi etici di riferimento, sia le norme di comportamento cui tutti i destinatari (organi societari, dirigenti, dipendenti, nonché i c.d. "terzi destinatari") devono conformarsi;
- Codice Anticorruzione che esprime le regole di prevenzione e contrasto alla corruzione;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello.

#### **4.5 Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato ex D.Lgs.81/08**

In relazione ai reati colposi introdotti dal D.Lgs. 81/08 come reati presupposto, è opportuno ribadire che il modello integrato inerente alla sicurezza sul lavoro deve considerarsi strumento aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di procedure richiesto dal diritto penale del lavoro, risultando ulteriore e diverso rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica specifica.

Da ciò discende, in primo luogo, che l'analisi dei rischi prescritta dal D.Lgs. 231/01 deve essere necessariamente estesa alla totalità delle aree e/o attività aziendali.

La disciplina dettata dalla suddetta normativa, pertanto, non può esaurirsi nel semplice rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 81/08, ma deve provvedere ad attuare un sistema di procedure e controlli più penetrante.

La funzione e lo scopo del modello integrato ai sensi del D.lgs.231/01 con l'art. 30 del D.lgs.81/08 consiste, infatti, nel garantire un sistema per l'adempimento degli obblighi giuridici in tema di sicurezza e prevenzione.

Fondamentale per la sua costruzione è, quindi, definire ed attuare un politica aziendale idonea ad assicurare la salute e sicurezza sul lavoro.

Va poi sottolineato che nei reati colposi il concetto di interesse o vantaggio, richiesto dal D.Lgs. 231/01, deve individuarsi nella mancata adozione ed applicazione delle misure prevenzionali allo scopo di evitare ulteriori costi, quali per esempio, l'acquisto dei Dispositivi di protezione Individuale, la regolare manutenzione delle attrezzature, la formazione dei lavoratori, per mantenere alti i livelli del ciclo produttivo.

Dette condotte omissive o commissive concretizzano, in capo all'ente, una responsabilità definita "colpa di organizzazione".

Gli aspetti fondamentali che differenziano il Modello da un semplice documento di valutazione rischi sono, quindi, sostanzialmente:

1. la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
2. le costanti verifiche circa l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate;
3. la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizione di idoneità delle misure adottate;
4. l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Appare evidente, in conclusione, che i protocolli del modello 231 integrato, dovranno riguardare l'attuazione, da parte della Società, degli obblighi giuridici imposti dal D.Lgs. 81/08, l'adempimento dei quali dovrà essere assolto proprio dai protocolli del modello stesso.

## **5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**

Il Decreto dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Amministratore Unico di Abruzzo Engineering, ritenuto di dover operare nel massimo rigore in termini di oneri economici, ha conferito la qualifica di Organismo di Vigilanza, ad un organismo *ah hoc* a composizione monocratica, costituito da un soggetto esterno all'ente, cui valutati i necessari requisiti di **professionalità**, ha assegnato formale incarico provvedendo a dotarlo di poteri di autonomia di iniziativa e controllo indispensabili ad assicurare l'**effettività dei controllo** e a sottrarlo da ogni altro compito operativo potenzialmente configgente al fine di garantirne l'**autonomia**, l'**indipendenza** e la **continuità d'azione**.

L'Amministratore Unico di Abruzzo Engineering ha approvato lo **Statuto** che disciplina il funzionamento, i compiti, gli obblighi e i poteri dell'OdV, nonché i doveri di informazione nei confronti dell'Organismo.

Lo stesso OdV ha provveduto a formulare un proprio **Regolamento** che disciplina le attività da questo svolte.

Entrambi gli atti sono allegati al presente Modello e costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso.

### 5.1 I requisiti

L'OdV risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, direttamente all'Amministratore Unico. La nomina quale membro dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti previsti dallo Statuto dell'OdV, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali, a titolo esemplificativo, relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che andrebbe a svolgere.

In particolare, i requisiti richiesti sono:

- ✓ *autonomia e indipendenza* – per assicurare la necessaria autonomia e indipendenza è indispensabile che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- ✓ *professionalità* – l'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali, sia di carattere ispettivo che consulenziale, adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;



- ✓ *continuità di azione* – per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell’OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicata esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza.

L’attribuzione dell’incarico all’OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza dell’Amministratore Unico. La durata dell’incarico è di tre anni. L’incarico può essere rinnovato e, comunque, l’OdV resta in carica fino all’insediamento del nuovo organismo.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, violazione degli obblighi di riservatezza), anche qualora si verificano eventi che facciano venire meno i requisiti necessari all’espletamento dell’incarico.

L’OdV è tenuto a disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento delle proprie attività.

## 5.2 Le funzioni e i poteri

All’OdV vengono attribuite le seguenti funzioni:

- ✓ vigilare sull’effettività del Modello (ovvero sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello);
- ✓ verificare l’adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- ✓ accertare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- ✓ presentare proposte di adeguamento e verificare, successivamente, l’attuazione e l’effettiva adeguatezza;
- ✓ promuovere le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- ✓ gestire i flussi informativi da e verso l’OdV, ossia il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello e segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV gode di ampi poteri:

- ✓ può effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- ✓ ha libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- ✓ può disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- ✓ può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
- ✓ può disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dall'Amministratore Unico.

### **5.3 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza**

Deve essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole procedure, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. In particolare:

- Informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello:
  - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
  - eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
  - eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del controllo di gestione;
  - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
  - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da

qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;

- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
  - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
  - eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altra Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
  - eventuali attacchi informatici.
- Flussi informativi dal Revisore Contabile, il quale riferisce tempestivamente ogni elemento rilevante ai fini del D.lgs.231/01 e, in particolare ogni violazione del Modello di Organizzazione riscontrata ovvero la rilevazione di condotte anomale e/o atipiche che, pur non costituendo esplicite violazioni del Modello, si discostano significativamente dalle procedure in vigore.
  - Informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati:
    - i rapporti preparati, nell'ambito della loro attività, dai Responsabili interni nominati;
    - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
    - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
    - le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

L'OdV nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione.

Abruzzo Engineering, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, ha attivato gli opportuni

canali di comunicazione dedicati e precisamente, un'apposita casella di posta elettronica ([odv@abruzzoengineering.com](mailto:odv@abruzzoengineering.com)).

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto all'indirizzo:

*Organismo di Vigilanza, Abruzzo Engineering SpA, Piazza Santa Maria Paganica, 5- 67100 L'Aquila.*

Non sono ammesse segnalazioni anonime.

#### **5.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali**

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ai vertici aziendali, in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo.

Sono previste le seguenti *linee di reporting*:

- una prima, su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico;
- una seconda, su base periodica al Collegio Sindacale: l'OdV trasmette una relazione descrittiva, contenente una sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree a rischio.

E' inoltre previsto l'impegno, a carico dell'OdV, di:

- dare tempestiva comunicazione all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale delle violazioni accertate e delle criticità rilevate
- informare prontamente il Collegio Sindacale della notizia di violazione del modello da parte dell'Amministratore Unico
- informare prontamente l'Amministratore Unico e tutti i sindaci, della notizia di una violazione commessa da uno o più membri del Collegio Sindacale.

L'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

## 6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1 Principi Generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Abruzzo Engineering S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano in relazione:

- ✓ all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ✓ al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- ✓ alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- ✓ alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- ✓ alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dalle Risorse Umane.

In particolare, nell'ambito dei reati inerenti la salute e sicurezza sul lavoro sono stati individuati i seguenti comportamenti oggetto di applicazione di sanzioni come sopra specificato:

- mancata osservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai dirigenti e dai preposti;
- utilizzo non corretto di: macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto, attrezzature, dispositivi di sicurezza;
- mancato uso dei dispositivi di protezione individuale o loro manomissione;

- mancata segnalazione inefficienza di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza e protezione;
- rimozione e modifica di dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo presenti sulle macchine ed attrezzature;
- comportamenti inappropriati e non sicuri;
- mancata partecipazione a corsi di formazione;
- mancata presentazione a visite di controllo;
- rifiuto ingiustificato di designazione lotta antincendio, evacuazione lavoratori, salvataggio, pronto soccorso e gestione dell'emergenza; è fatto salvo il diritto della società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dal comportamento del lavoratore.

## 6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

### Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rispettano quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori del terziario, della distribuzione e dei servizi, in sintesi si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di **RICHIAMO VERBALE** o **RIMPROVERO SCRITTO** o **MULTA** o **SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE** il lavoratore che:

violò le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza (OdV) delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli ecc.) o adottò, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:

adottò, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

3. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

adottò, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocimento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

### Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi.

In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel **RICHIAMO SCRITTO** all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**.

### **6.3 Misure nei confronti dell' Amministratore e dei Sindaci**

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore o di uno dei Sindaci di Abruzzo Engineering, l'OdV ne informerà rispettivamente il Collegio Sindacale o l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio dell'Amministratore, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della società, si provvederà alla convocazione dell'Assemblea per deliberare in merito alla revoca del mandato.

### **6.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e di partners**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. Competenti funzioni aziendale curano, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.



## 7 PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La società adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC) ai sensi della L. 190/2012, proposto dal Responsabile della Prevenzione Corruzione appositamente incaricato.

Il PPC, si integra con il Modello Organizzativo (MOG) e descrive la strategia di contrasto della corruzione elaborata da Abruzzo Engineering S.p.A.

Si tratta di un documento programmatico che definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione

mediante l'attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

L'Amministratore Unico nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) e il Responsabile della Trasparenza, figure di norma coincidenti, attribuendo i seguenti compiti e responsabilità ai fini della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013:

- a) procedere alla formulazione del Piano Triennale da sottoporre all'approvazione dell'Organo di Controllo entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, comma 8);
- b) redigere annualmente entro il 15 dicembre, una relazione sull'attività svolta per verificare l'efficacia delle misure di prevenzione (gestione dei rischi, formazione in tema di anticorruzione, Codice Etico, sanzioni ed altre iniziative) definite dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da presentare all'Amministratore Unico e da pubblicare sul sito web;
- c) verificare l'effettiva attuazione del Piano e la sua idoneità, proporre l'eventuale modifica ex art.1, comma 10, legge 190/12;
- d) procedere alla pubblicazione sul sito della Società del P.T.P.C., dei risultati raggiunti e delle azioni correttive poste in essere in attuazione delle prescrizioni contenute nel Piano;

- e) formalizzare i flussi informativi provenienti dai referenti e dagli altri organi di controllo e vigilanza (i dirigenti, l'OdV, l'internal audit) e una linea di report continuativo nei confronti dell'organo di indirizzo amministrativo e dell'A.N.AC. (art. 1, comma 9, lett. c).

Inoltre, il RPC dovrà svolgere i compiti di vigilanza previsti dalla Legge 190/2012 e dal Dipartimento Funzione Pubblica (D.F.P) in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi nonché delle norme in materia di trasparenza.

## **8 DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO**

### **8.1 Comunicazione al personale**

Abruzzo Engineering promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

L'Organismo di Vigilanza, gestisce, la comunicazione del personale sui contenuti del D.lgs. 231/01 e sull'attuazione del Modello.

In tale contesto, le azioni comunicative riguardano:

- distribuzione del Codice Etico, anche in formato elettronico, a tutto il personale in forza ed agli eventuali nuovi assunti al momento dell'assunzione;
- informativa, anche in formato elettronico, sui contenuti del D.lgs. 231/01, del Modello Organizzativo;
- e-mail di aggiornamento in caso di variazioni apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti informativi/formativi sulle disposizioni del Decreto è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo o dell'avvenuta ricezione se inviato tramite email

. Eventuali sessioni di aggiornamento, oltre a specifici approfondimenti sul tema tenuti ai neoassunti nell'ambito del processo di inserimento nell'azienda, saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, ove l'Organismo di Vigilanza non ritenga sufficiente, in



ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

## **8.2 Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners**

Abruzzo Engineering promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

Pertanto, a questi soggetti verranno fornite apposite informative e Abruzzo Engineering provvederà ad inserire nei contratti con controparti commerciali e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

## **9 IL SISTEMA DELLE VERIFICHE SULL'APPLICAZIONE E L'ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

Il presente modello sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, cui tutto il personale è tenuto a prestare la necessaria collaborazione:

- verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi dalla Società nelle aree a rischio;
- attività di monitoraggio sull'effettività del modello, che ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del modello ed i comportamenti concreti dei loro destinatari. A tale fine, viene istituito un sistema di dichiarazioni periodiche (semestrali), con le quali i destinatari sono tenuti a confermare che non sono state poste in essere azioni non in linea con il modello stesso. In particolare, i destinatari dovranno dichiarare, sotto la loro responsabilità, che:
  - a) sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del modello
  - b) sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

Queste dichiarazioni devono essere trasmesse all'OdV, che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo;

- verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente modello. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche ed interviste a campione.

Come esito dell'insieme delle verifiche, verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Amministratore Unico, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

## **10 I REATI POTENZIALMENTE RIGUARDANTI ABRUZZO ENGINEERING**

Abruzzo Engineering, dell'insieme dei reati previsti ad oggi dal Decreto, si ritiene possa potenzialmente essere interessata ai seguenti illeciti:

- ✓ reati commessi in danno della pubblica amministrazione (art. 24 e 25), ovvero:
  - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.)
  - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (art. 316 ter c.p.)
  - truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, II c., n.1 c.p.)
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640 bis c.p.)
  - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)
  - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art.615 ter c.p.)
  - corruzione per l'esercizio della funzione (art.318 c.p.)
  - corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
  - corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
  - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
  - induzione indebita a dare o promettere utilità (art.319 quater c.p.)

- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art.320 c.p.)
  - concussione (art. 317 c.p.)
  - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- ✓ reati societari (art. 25-ter), ovvero:
- false comunicazioni sociali (art.2621 c.c.)
  - false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art.2622 c.c.)
  - impedito controllo (art.2625 c.c.)
  - indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 c.c.)
  - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627 c.c.)
  - operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 c.c.)
  - formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.)
  - omessa comunicazione del conflitto di interesse (art.2629 bis c.c.)
  - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 c.c.)
  - corruzione tra privati (art.2635 c.c.)
  - illecita influenza sull'assemblea (art.2636 c.c.)
  - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art.2638 c.c.)
- ✓ reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies), ovvero:
- omicidio colposo (art.589 c.p.)
  - lesioni personali colpose(art.590 c.p.)
- ✓ reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies), ovvero:
- 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.)
- autoriciclaggio (art.648 ter 1 c.p.)
  
- ✓ reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies), ovvero:
  - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377-bis c.p.)
  
- ✓ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies), ovvero:
  - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art.603-bis c.p.)

Si è proceduto ad individuare per ogni categoria di reato le attività “sensibili”. Tale processo ha tenuto conto, soprattutto per quanto attiene alla dinamica delle attività riferibili agli adempimenti societari, della particolare struttura del sistema di controllo interno di Abruzzo Engineering quale società a totale partecipazione pubblica e come tale sottoposta ad un rigido sistema di controllo. Di seguito l’elenco delle attività sensibili e le schede esemplificative relative:

1. gestione delle attività societarie;
2. rapporti con organi societari e di controllo;
3. rapporti con enti pubblici o Autorità di controllo;
4. contenziosi, procedimenti ed accordi transattivi;
5. bilancio e comunicazioni periodiche;
6. gestione risorse finanziarie;
7. selezione ed inserimento del personale;
8. formazione del personale;
9. amministrazione del personale;
10. gestione del personale (compreso sistema disciplinare);
11. approvvigionamento di beni e servizi;
12. consulenza ed attività professionali;

13. servizi generali;
14. gestione dei servizi informativi;
15. produzione atti;
16. gestione contenzioso tributario;
17. attività svolta presso gli enti pubblici (Comune, Usra, Regione Abruzzo);
18. tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Rischio reato	Controlli preventivi	Aree a rischio
<p><b>Esempi di reati in danno alla P.A.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a seguito della percezione di un finanziamento pubblico per determinati fini, si ometta di destinare le somme percepite per tali finalità;</li> <li>- concessione di un finanziamento, di una licenza, di un'autorizzazione a seguito dell'utilizzazione di documenti falsi;</li> <li>- alterazione del funzionamento di un sistema informatico o dei dati in esso contenuti al fine di modificare i dati connessi al versamento p.e. dei contributi previdenziali;</li> <li>- creazione di fondi occulti tramite l'emissione di fatture relative ad operazioni inesistenti, rimborsi spese fittizi per ammontare diverso da quello delle spese effettivamente sostenute anche attraverso consulenti, omaggi, conferimenti di beni a condizioni più favorevoli rispetto a quelle di mercato, assunzione di personale indicato dal P.U. o I.P.S., sottoscrizione di lettere di incarico in favore di persone segnalate da P.U. o I.P.S., tutto ciò per ottenere concessioni, fornire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esplicita previsione nel Codice Etico del divieto a tali pratiche;</li> <li>- esplicita previsione nel Codice Comportamentale Anticorruzione dei comportamenti da tenere;</li> <li>- separazione delle funzioni, (chi autorizza, chi realizza, chi controlla);</li> <li>- rispetto del sistema delle deleghe;</li> <li>- definizione di un sistema di controllo interno per il legittimo accesso ai sistemi informativi;</li> <li>- chiara identificazione dei soggetti aziendali responsabili del trattamento dei dati personali, accesso ai dati sensibili limitato alle sole persone autorizzate, controlli di completezza dei dati trasmessi all'autorità di vigilanza (Garante della Privacy);</li> <li>- controllo della documentazione aziendale, in particolare confronto tra contratti, fatture, benestare al pagamento, destinazione di finanziamenti pubblici;</li> <li>- formalizzazione del rationale tecnico al fine di documentare e rendere trasparenti i motivi dell'attivazione della consulenza ed i criteri di scelta del consulente;</li> </ul>	<p>In particolare:</p> <p>OP</p> <p>AF</p> <p>ACQ</p> <p>RU</p>

<p>servizi alla P.A., ottenere trattamenti di favore da parte di Autorità di controllo e/o di vigilanza (p.e. Corte dei Conti, Garante della Privacy), cancellazione di un debito residuo dell'Ente presso cui il P.U. o I.P.S. presta il suo servizio.</p> <p>P.U. – Pubblico Ufficiale I.P.S. – Incaricato di Pubblico Servizio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inserimento nel contratto di consulenza/fornitura della clausola del rispetto del Codice Etico per sanzionare eventuali condotte contrarie ai principi etici;</li> <li>- evidenza documentale del controllo sulla prestazione ricevuta al fine di verificare la conformità al contratto e la qualità di quanto prodotto;</li> <li>- definizione dei criteri (qualitativi e quantitativi) dei fornitori;</li> <li>- monitoraggio periodico delle prestazioni e dei requisiti dei fornitori ai fini dell'aggiornamento del catalogo fornitori;</li> <li>- necessario ricorso al processo di gara per acquisti superiori a determinati importi;</li> <li>- evidenza documentale del processo di selezione del fornitore e dell'approvazione della stessa;</li> <li>- definizione delle spese rimborsabili (tipologia e limiti);</li> <li>- approvazione della trasferta e della nota spese da parte del superiore previo controllo di merito delle spese;</li> <li>- controllo contabile di completezza dei giustificativi da parte dell'Amministrazione;</li> <li>- formale autorizzazione delle modifiche apportate all'anagrafica dipendenti e ai dati retributivi e controllo volto a garantire che le modifiche apportate (inserimento di nuovo personale, modifiche delle retribuzioni..) siano dovutamente autorizzate;</li> <li>- formalizzazione dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire e delle valutazioni dei diversi candidati nelle diverse fasi del processo di selezione;</li> <li>- archiviazione della documentazione relativa al processo di selezione, al fine di garantire la tracciabilità dello stesso.</li> </ul>	
---	---	--



Rischio reato	Controlli preventivi	Aree a rischio
<p><b>Esempi di reati societari e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alterazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, tale da indurre in errore i destinatari, attraverso l’inserimento di voci di bilancio inesistenti o di valori difformi da quelli reali;</li> <li>- condotta non corretta, anche attraverso occultamento di documenti, che impedisca l’attività di controllo (p.e. del Collegio Sindacale);</li> <li>- comunicazioni false o omesse alle autorità pubbliche di vigilanza (p.e. Corte dei Conti) su situazione economica, patrimoniale o finanziaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esplicita previsione nel Codice Etico del divieto a tali pratiche;</li> <li>- separazione delle funzioni, (chi autorizza, chi realizza, chi controlla);</li> <li>- rispetto del sistema delle deleghe;</li> <li>- elencazione dei dati e delle notizie che ciascuna funzione aziendale deve fornire, i tempi di consegna;</li> <li>- obbligo per il responsabile di funzione che fornisce dati e informazioni relative al bilancio o ad altre comunicazioni sociali, di sottoscrivere una dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni trasmesse;</li> <li>- tempestiva messa a disposizione dell’amministratore della bozza di bilancio, prima della riunione per l’approvazione dello stesso; il tutto con una documentata certificazione dell’avvenuta consegna della bozza in questione;</li> <li>- programmazione di uno o più incontri dell’ODV con il responsabile AFC aventi ad oggetto il bilancio, con eventuali approfondimenti ed analisi documentali di fattispecie di particolare rilievo e complessità presenti nella bozza di bilancio predisposta. Stesura di relativo verbale firmato dalle parti;</li> <li>- i risultati dell’attività dell’ODV devono essere riportati all’Amministratore.</li> </ul>	<p>In particolare:</p> <p>AF</p> <p>OP</p> <p>ACQ</p> <p>RU</p>

<b>Rischio reato</b>	<b>Controlli preventivi</b>	<b>Aree a rischio</b>
<p><b>Esempi di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- violazione delle norme antinfortunistiche per un risparmio economico o di tempi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esplicita previsione nel Codice Etico del divieto a tali pratiche;</li> <li>- chiara identificazione dei soggetti aziendali responsabili degli adempimenti in materia di ambiente, salute e sicurezza;</li> <li>- effettuazione di attività di risk assessment e di audit interno periodici, al fine di valutare l'adeguatezza del sistema di gestione della sicurezza e dell'ambiente e garantire il rispetto della normativa;</li> <li>- previsione di sanzioni ai dipendenti che non rispettano le norme in materia di sicurezza;</li> <li>- svolgimento di attività formative rivolte ai dipendenti al fine di informarli sui rischi e sulla prevenzione degli stessi;</li> <li>- relazione annuale da RSPP a ODV sullo stato dell'arte ed eventuali variazioni (programmazione delle verifiche e descrizione delle metodologie da seguire).</li> </ul>	<p>In particolare:</p> <p>OP</p> <p>ACQ</p> <p>AF</p> <p>RU</p>

<b>Rischio reato</b>	<b>Controlli preventivi</b>	<b>Aree a rischio</b>
<p><b>Esempi di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- acquisto di beni produttivi provenienti da un furto o accettazione di una sponsorizzazione, il tutto per l'aggiudicazione di un appalto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esplicita previsione nel Codice Etico del divieto a tali pratiche;</li> <li>- separazione delle funzioni, (chi autorizza, chi realizza, chi controlla);</li> <li>- verifica dell'attendibilità</li> </ul>	<p>In particolare:</p> <p>AF</p> <p>ACQ</p>

	<p>commerciale e professionale dei fornitori e partner commerciali, sulla base di alcuni indici rilevanti (DURC, dati pregiudizievoli pubblici, protesti, entità del prezzo sproporzionata rispetto ai valori medi di mercato, Equitalia);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verifiche sulla tesoreria (rispetto delle soglie per i pagamenti per contanti ecc.);</li> <li>- per le liberalità, previsione di una lettera formale di richiesta da parte dell'Ente beneficiario, definizione dei limiti che le singole elargizioni devono rispettare; verifica dell'utilizzo e della destinazione del contributo erogato, tramite lettera di feed-back da parte dell'ente beneficiario, necessaria per la registrazione a sistema della consuntivazione dell'elargizione.</li> </ul>	
--	--	--

Rischio reato	Controlli preventivi	Aree a rischio
<p><b>Esempi di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:</b> occupazione alle proprie dipendenze di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esplicita previsione nel Codice Etico del divieto a tali pratiche;</li> <li>- separazione delle funzioni, (chi autorizza, chi realizza, chi controlla);</li> <li>- formale autorizzazione per l'assunzione e l'impiego di lavoratori stranieri, sia residenti all'estero, sia già soggiornanti in Italia;</li> <li>- attività di controllo della documentazione e di invio delle comunicazioni agli organi competenti previste dalla legislazione vigente</li> </ul>	<p>In particolare: RU</p>



## 11 ALLEGATI

- CODICE ETICO
- CODICE COMPORTAMENTALE ANTICORRUZIONE
- PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E INTEGRITA'
- COMPOSIZIONE ORGANI SOCIALI, POTERI E DELEGHE
- STRUTTURA ORGANIZZATIVA E JOB DESCRIPTION
- AREE A RISCHIO
- STATUTO E REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- PROCEDURE
- ISTRUZIONI OPERATIVE - REGOLAMENTI
- MODELLI

## ALLEGATI AD USO INTERNO