

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE  
(D.LGS. 231/2001)**

**PARTE GENERALE**



**NORD COSTRUZIONI GENERALI SRL  
VIA SAN GREGORIO 55  
MILANO  
P. IVA: 07024940723**

Approvazione	
Data	23/04/2026

## INDICE

1.	Definizioni .....	4
2.	Struttura del Modello 231 .....	5
3.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	5
3.1	Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....	5
3.2	Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni .....	6
3.3	I criteri di imputazione della responsabilità all'Ente.....	7
3.4	Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello 231 .....	8
3.5	I reati commessi all'estero .....	8
3.6	Le sanzioni.....	8
3.7	Le vicende modificative dell'ente .....	9
4.	Nord Costruzioni Generali: attività della Società.....	9
5.	Le fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria.....	10
6.	Attività di risk assessment e gap analysis.....	10
7.	Destinatari del Modello.....	10
8.	Modifiche e aggiornamenti .....	11
9.	Reati rilevanti per Nord Costruzioni Generali.....	11
9.1	Attività a rischio e controlli aziendali .....	11
9.2	Rischi residui e Sistema di Controllo .....	11
10.	Organismo di Vigilanza .....	12
10.1.	Funzione e compiti .....	12
10.2.	Requisiti e composizione.....	12
10.3.	Nomina, revoca e sostituzione .....	12
10.4.	Poteri e attività .....	13
11.	Whistleblowing .....	14
11.1	Quadro normativo .....	14
11.2.	Procedura aziendale .....	14
11.3.	Oggetto delle segnalazioni .....	14
11.4.	Segnalazioni anonime .....	14
11.5.	Protezione del segnalante.....	15
12.	Sistema Sanzionatorio .....	15
12.1	Principi generali.....	15
12.2.	Ruolo dell'ODV e avvio del procedimento disciplinare.....	15
12.3	Violazioni e comportamenti sanzionabili .....	16
12.4.	Tipologie di sanzioni disciplinari .....	16
12.4.1	Sanzioni per quadri e impiegati .....	16
12.4.2	Sanzioni per dirigenti.....	16
12.4.3	Sanzioni per consulenti, collaboratori e Terzi .....	16
12.5.	Pubblicità del sistema disciplinare .....	16
12.6.	Formazione sul Modello 231 .....	17

## 1. Definizioni

**Attività Sensibili:** le attività della Società nel cui ambito sussiste, anche potenzialmente, il rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 come di tempo in tempo modificato (di seguito il “Decreto” ovvero il “Decreto 231”).

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore applicato a Nord Costruzioni Generali Srl.

**Codice Etico:** il codice di comportamento contenente i principi fondamentali a cui Nord Costruzioni Generali Srl si ispira ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.

**Destinatari:** gli Organi Sociali, eventuale Società di Revisione o Revisore, eventuale Collegio Sindacale, il Personale (Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti) ed i Terzi.

**Dipendenti:** ai dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato; gli stagisti, apprendisti, i lavoratori con forme di collaborazione flessibile, inclusi i tirocinanti, i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori occasionali e qualsiasi altra figura professionale con rapporto di lavoro non subordinato ma operante nell'interesse della Società.

**Linee Guida di Confindustria:** le linee guida (approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate al 31 marzo 2008, al 31 marzo 2014, al giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto.

**Modello, Modello 231 o MOG:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo disciplinato dal Decreto, vale a dire il presente documento inclusivo delle Parti Speciali e tutti gli ulteriori documenti correlati.

**Organi Sociali:** l'organo amministrativo (di seguito l'“Organo Amministrativo”) nella forma di tempo in tempo adottata, gli organi delegati, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società.

**Organismo di Vigilanza o ODV:** l'Organismo nominato ai sensi dell'articolo 6 del Decreto ed avente i compiti di vigilanza sull'effettività e sull'adeguatezza del Modello, sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità e sull'aggiornamento in senso dinamico dello stesso.

**PA:** la Pubblica Amministrazione e con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e li incaricati di un pubblico servizio.

**Protocollo:** insieme di norme o principi organizzativi minimi che l'ente adotta per prevenire specifici rischi di commissione di reati. Il Protocollo disciplina le attività aziendali esposte a tali rischi, integrando le eventuali procedure operative esistenti e garantendo comportamenti conformi alle normative vigenti.

**Reati Presupposto:** gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nel Decreto.

**Sistema di Controllo:** il sistema di deleghe, procure, Protocolli e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire una adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti ex art. 5 del Decreto, operanti nelle aree aziendali.

**Sistema Sanzionatorio:** l'insieme di misure disciplinari progettate per garantire il rispetto delle procedure e prevenire comportamenti illeciti. Esso prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni commesse da dipendenti, dirigenti o collaboratori esterni, assicurando l'efficace attuazione del Modello e promuovendo una cultura aziendale improntata all'etica e alla legalità.

**Società o Nord Costruzioni Generali:** Nord Costruzioni Generali Srl, CF e P.IVA 07024940723, con

sede legale in Via San Gregorio n. 55 (Milano) e sede operativa in Viale Europa 1/U (Bari).

**Soggetti Apicali:** ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e/o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.

**Soggetti Sottoposti:** ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.

**Terzi:** tutti coloro, persone fisiche o persone giuridiche che instaurano un rapporto di collaborazione / consulenza con la Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: i consulenti ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa).

**Whistleblowing:** disciplinato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937. Questa normativa tutela coloro che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o disposizioni normative nazionali, garantendo protezione contro ritorsioni e assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante. Il decreto prevede l'istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni, stabilendo procedure per la gestione delle segnalazioni e sanzioni per chi ostacola o reprime tali attività.

## **2. Struttura del Modello 231**

Il Modello 231 è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali quali l'Organismo di Vigilanza, la formazione e la diffusione del Modello nonché il Sistema Sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello.

La Parte Speciale contiene il processo di valutazione dei rischi (risk assessment) e l'analisi delle lacune (gap analysis), ove sono state esaminate le attività aziendali per identificare quelle potenzialmente a rischio e i Reati Presupposto applicabili alla Società. Sulla base di questa analisi, quindi, sono stati elaborati specifici Protocolli per prevenire la commissione di tali reati.

La Società ha inoltre adottato il Codice Etico che è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello.

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali a cui Nord Costruzioni Generali si ispira ed i comportamenti ai quali tutti i Destinatari si devono attenere nella gestione delle diverse attività.

## **3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

### **3.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti**

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o vantaggio da persone legate all'ente stesso. Tale responsabilità, pur definita amministrativa, presenta caratteristiche sia penali che amministrative.

L'ente può essere ritenuto responsabile anche se l'autore del reato non è identificato o imputabile. Per evitare tale responsabilità, l'ente deve adottare e attuare efficacemente modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire i reati. In caso di mancata adozione di tali modelli, l'ente risponde per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio, salvo che l'autore del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La società può usufruire di vantaggi anche se adotta ed attua efficacemente il Modello dopo la contestazione dell'illecito. In particolare, se la contestazione è precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società può ottenere: i) la riduzione della sanzione

pecuniaria; ii) la non applicazione delle sanzioni interdittive o la loro conversione in sanzioni pecuniarie. Se è successiva, la società può ottenere solo la conversione delle sanzioni interdittive in sanzioni pecuniarie.

Il Decreto si applica a enti con personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, escludendo lo Stato, enti pubblici territoriali e altri enti con funzioni di rilievo costituzionale.

### **3.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni**

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati – i c.d. Reati Presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data del presente documento, i Reati Presupposto sono i seguenti:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati Societari (art. 25-ter) tra cui i reati di corruzione tra privati;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (l'art. 25-quater.1);
- delitti contro la Personalità Individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies) e relativi illeciti amministrativi;
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
- reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime, commessi in 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 strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- 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);

- reati di 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-quinquesdecies);
- contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecies);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12. Legge n. 9/2013);
- reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10;
- delitti contro gli animali (Art. 25-undecies);
- violazioni delle misure restrittive UE (Art. 25-octies.2).

### 3.3 I criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Se è commesso uno dei Reati Presupposto, l'ente è responsabile se si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato all'ente e che si distinguono in **soggettivi** e **oggettivi**.

#### Criteri soggettivi

L'ente è responsabile per i Reati Presupposto se commessi nel suo interesse o vantaggio da soggetti qualificati, secondo i criteri di imputazione previsti dal Decreto. I soggetti rilevanti si distinguono in **Soggetti Apicali**, che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione con autonomia decisionale (ad es. legale rappresentante, amministratori, dirigenti) e **Soggetti Sottoposti**, ovvero dipendenti, collaboratori e consulenti operanti sotto il controllo di soggetti apicali. Anche soggetti esterni, come consulenti e mandatari, possono far sorgere la responsabilità dell'ente se agiscono per suo conto.

#### Criteri oggettivi

L'ente è responsabile se il Reato Presupposto è stato commesso dai soggetti qualificati **nell'interesse** o a **vantaggio della società**. L'interesse sussiste quando l'autore ha agito per favorire l'ente, anche se il risultato non è stato raggiunto. Il vantaggio si configura quando l'ente ha ottenuto o avrebbe potuto ottenere un beneficio, anche non economico.

**L'ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi.** L'ente non risponde nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5, comma 2 del Decreto).

**Per evitare la responsabilità**, l'ente deve dimostrare di aver adottato tutte le misure organizzative, gestionali e di controllo necessarie a prevenire la commissione dei Reati Presupposto. Il Decreto esclude la responsabilità se, prima del reato, l'Ente ha adottato e attuato un MOG efficace, ha istituito un ODV con poteri autonomi e quest'ultimo ha svolto adeguatamente il proprio compito di controllo. Tutte queste condizioni devono essere soddisfatte congiuntamente.

Le condizioni appena elencate devono **concorrere congiuntamente** affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

In caso di reati commessi dai Soggetti Apicali, l'ente è presunto responsabile, poiché questi ultimi ne rappresentano la politica gestionale. Tuttavia, la responsabilità è esclusa se l'ente dimostra che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il MOG e che l'ODV non ha potuto impedirlo per insufficiente controllo. Il Decreto richiede quindi una prova di estraneità dell'Ente, dimostrando il raggio doloso del Modello da parte dei Soggetti Apicali.

Se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, l'Ente è responsabile solo se la sua commissione è stata possibile per carenze nella direzione e vigilanza. L'adozione di Protocolli adeguati, idonei a garantire il rispetto della legge e a individuare tempestivamente situazioni di rischio, può escludere la responsabilità dell'Ente (art. 7, comma 1 del Decreto).

Si tratta, in questo caso, della cd. **colpa di organizzazione**, poiché l'ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

### 3.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello 231

Il Decreto definisce principi generali per il MOG, che è causa di esonero dalla responsabilità solo se efficace e attuato. Il Modello deve individuare le attività a rischio, prevedere Protocolli per la formazione delle decisioni e la gestione finanziaria, introdurre un sistema disciplinare e obblighi di informazione verso l'ODV. Deve inoltre essere periodicamente aggiornato in caso di violazioni, cambiamenti organizzativi o normativi.

### 3.5 I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile in Italia per Reati Presupposto commessi all'estero, a condizione che: siano rispettate le condizioni di procedibilità previste dal Codice Penale; l'Ente abbia sede principale in Italia; il reato sia commesso da un soggetto ad esso legato; lo Stato estero non abbia già avviato un procedimento nei suoi confronti.

### 3.6 Le sanzioni

Il Decreto prevede quattro tipi di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti dai Reati Presupposto:

- **sanzioni pecuniarie:** sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente, vengono determinate dal giudice attraverso un sistema di quote (da 100 a 1000) calcolate in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità e alle misure adottate per prevenire illeciti. Il valore di ciascuna quota varia tra €258 e €1.549, in base alle condizioni economiche dell'ente;
- **sanzioni interdittive:** si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie per i reati previsti dal Decreto e includono: interdizione dall'attività, sospensione/revoca di autorizzazioni, divieto di contrattare con la PA, esclusione da finanziamenti pubblici e divieto di pubblicità. Hanno durata da 3 mesi a 2 anni e possono essere evitate se l'ente ha risarcito il danno, corretto le carenze organizzative e messo a disposizione il profitto illecito;
- **confisca:** il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo la parte da restituire al danneggiato e i diritti di terzi in buona fede;
- **pubblicazione della sentenza:** se viene inflitta una sanzione interdittiva, la sentenza di condanna può essere pubblicata su giornali e affissa nel comune di sede dell'ente, a sue spese.

Tutte le sanzioni hanno natura amministrativa, ma possono avere un impatto significativo sull'attività dell'ente, limitando operazioni commerciali e finanziarie. La condanna definitiva viene iscritta nell'Anagrafe delle Sanzioni Amministrative dipendenti da reato.

Le sanzioni interdittive non si applicano se l'ente ha adottato le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del Modello, ovvero:

- l'ente ha integralmente risarcito e rimosso le conseguenze dannose o pericolose del reato.
- sono state eliminate le carenze organizzative che hanno permesso il reato, tramite l'implementazione di un MOG idoneo a prevenire reati simili;
- l'ente ha destinato i proventi dell'illecito alla confisca.

L'interdizione dall'attività ha carattere residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive. Ai sensi dell'art. 19 del Decreto, la condanna comporta sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo la parte da restituire ai danneggiati o ai terzi in buona fede.

### 3.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina la responsabilità dell'ente in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda**, stabilendo che l'ente risponde esclusivamente con il proprio patrimonio per il pagamento delle sanzioni pecuniarie, escludendo la responsabilità diretta dei soci.

- **trasformazione:** l'ente mantiene la responsabilità per i reati commessi prima della trasformazione e il nuovo ente subisce le stesse sanzioni;
- **fusione:** l'ente risultante risponde dei reati degli enti originari, tenendo conto delle condizioni economiche preesistenti;
- **scissione:** gli enti beneficiari rispondono solidalmente nei limiti del patrimonio trasferito; le sanzioni interdittive si applicano all'ente in cui è confluita l'attività collegata al reato;
- **cessione d'azienda:** il cessionario è obbligato solidalmente con il cedente al pagamento delle sanzioni pecuniarie nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni note o risultanti dai libri contabili. Le sanzioni interdittive si applicano all'ente che mantiene il ramo d'attività coinvolto nel reato.

## 4. Nord Costruzioni Generali: attività della Società

### Attività aziendale

Nord Costruzioni Generali opera nel settore delle costruzioni civili, industriali e di urbanizzazione, con specializzazione in edilizia pubblica e in lavori di realizzazione e manutenzione di impianti elettrici a media e bassa tensione, anche per conto di operatori del settore della distribuzione elettrica. La Società gestisce, presso lo stabilimento "La Copiana", attività di messa in sicurezza e recupero ambientale dell'area di cava, di recupero di rifiuti speciali non pericolosi con produzione e commercializzazione di aggregato riciclato in regime di End of Waste, nonché di produzione, vendita e impiego di conglomerato cementizio e bituminoso, per conto proprio e di terzi. Presso la sede operativa svolge altresì attività di stoccaggio temporaneo dei rifiuti provenienti dai cantieri e dalla manutenzione dei mezzi aziendali, finalizzato allo smaltimento. La Società è iscritta all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali, opera in regime di Autorizzazione Unica Ambientale ed è dotata delle certificazioni ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e UNI/PdR 125:2022, oltre al Rating di Legalità.

### Corporate governance

Alla data di adozione del MOG, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, con poteri di gestione ordinaria e straordinaria nei limiti stabiliti dallo Statuto e dalle delibere assembleari. La revisione legale dei conti è affidata al Revisore Unico.

### Deleghe e procure

Alla data di adozione del MOG la Società ha nominato un RSPP, il Medico Competente e gli Addetti Antincendio.

### Finalità del Modello

La Società ha adottato il Modello per:

- prevenire la commissione di reati attraverso un sistema strutturato di principi e Protocolli;
- promuovere una cultura aziendale basata su legalità, trasparenza e tracciabilità delle decisioni;
- ridurre il rischio di reati e garantire controlli preventivi ed ex post;
- formare e informare il personale sui rischi e sulle misure di prevenzione, con contenuti differenziati in base al livello di responsabilità e rischio.

### **5. Le fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria**

Il Modello adottato dalla Società si ispira alle Linee Guida di Confindustria (7 marzo 2002, aggiornate il 31 marzo 2014 e giugno 2021), seguendo un percorso strutturato che comprende:

- individuazione delle attività sensibili per prevenire i Reati Presupposto;
- implementazione di un sistema di controllo interno, articolato in Protocolli e strutture organizzative, volto a garantire il rispetto delle normative e il buon governo societario.

### **6. Attività di risk assessment e gap analysis**

La individuazione delle attività sensibili e quindi l'analisi dei rischi è documentata nella Parte Speciale, che rappresenta il presupposto tecnico del Modello.

Sulla scorta delle risultanze della attività di risk assessment, Nord Costruzioni Generali, anche in ottica di gap analysis, ha strutturato gli elementi essenziali del Modello e quindi:

- il Codice Etico, che stabilisce i principi aziendali;
- i Protocolli, che stabiliscono le regole che i Destinatari devono adottare per evitare i Reati Presupposto;
- il Sistema Sanzionatorio, che disciplina le violazioni del Modello;
- la nomina dell'ODV (ODV), con poteri di controllo e verifica;
- i flussi informativi all'ODV, per garantire un costante monitoraggio del sistema di prevenzione.

### **7. Destinatari del Modello**

Il Modello si applica a tutti i Destinatari che operano con Nord Costruzioni Generali.

I Soggetti Apicali (Organo Amministrativo, dirigenti e chi esercita attività direttive) e i Soggetti Sottoposti (dipendenti non dirigenti) devono attenersi alle disposizioni previste per prevenire il rischio di reati.

Per i Terzi, la Società prevede clausole contrattuali specifiche che impongono il rispetto del Modello, pena la risoluzione del rapporto.

## **8. Modifiche e aggiornamenti**

L'Organo Amministrativo è responsabile dell'aggiornamento del Modello quando:

- cambiano il quadro normativo o l'organizzazione aziendale;
- si verificano violazioni che ne dimostrano l'inefficacia;
- l'ODV o le eventuali funzioni competenti propongono aggiornamenti per migliorarne l'efficacia.

L'aggiornamento mira a garantire che il Modello sia sempre idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto 231 e a proteggere l'integrità della Società.

## **9. Reati rilevanti per Nord Costruzioni Generali**

Il risk assessment effettuato ha permesso di indicare nella Parte Speciale i Reati Presupposto rilevanti per Nord Costruzioni Generali. A fini di ricapitolazione, i reati ritenuti rilevanti sono:

- Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, frode informatica.
- Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata.
- Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita, corruzione.
- Art. 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio.
- Art. 25-ter - Reati societari.
- Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi con violazione delle norme sulla sicurezza.
- Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio.
- Art. 25-novies - Violazione del diritto d'autore.
- Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o dichiarazioni mendaci all'autorità.
- Art. 25-undecies - Reati ambientali.
- Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi irregolari.
- Art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari.

### **9.1 Attività a rischio e controlli aziendali**

Per i reati ritenuti rilevanti, nella Parte Speciale del Modello sono individuate le attività a rischio, le possibili modalità di commissione dei reati e i relativi Protocolli di controllo.

### **9.2 Rischi residui e Sistema di Controllo**

Per le categorie di reato non ritenute rilevanti, Nord Costruzioni Generali ha valutato che, sulla base della propria attività, del contesto in cui opera e dei rapporti con i Terzi, il rischio di commissione di tali reati sia non rilevante.

### **9.3 Concetto di rischio accettabile**

Il Modello si basa su un livello di prevenzione tale da rendere il reato possibile solo tramite elusione fraudolenta. Ciò garantisce che il Sistema di Controllo sia efficace ma non eccessivamente oneroso per l'operatività aziendale. Questo approccio è conforme alle Linee Guida di Confindustria e ai criteri di esclusione della responsabilità previsti dal Decreto.

### **9.4 Procedure manuali e informatiche**

La Società, con i Protocolli, il Codice Etico e la Procedura Whistleblowing, ha implementato procedure operative, sia manuali che informatiche, per garantire il rispetto delle regole aziendali e l'efficienza dei controlli. Tali procedure sono diffuse, pubblicizzate e accessibili a tutti i soggetti aziendali.

## **10. Organismo di Vigilanza**

### **10.1. Funzione e compiti**

L'ODV è un organo autonomo e indipendente istituito per garantire il rispetto, l'efficacia e l'aggiornamento del Modello. Il suo ruolo è essenziale per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto e per la tutela della Società.

I suoi compiti principali sono:

- monitorare il rispetto del Modello da parte di tutti i Destinatari, verificando che le attività siano conformi alle procedure aziendali e alle normative di riferimento;
- verificare l'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei Reati Presupposto, individuando eventuali criticità e proponendo azioni correttive;
- assicurare l'applicazione del Modello nelle attività aziendali, vigilando sulla corretta attuazione dei protocolli e delle procedure di controllo;
- proporre aggiornamenti e adeguamenti, qualora si verificano modifiche nell'organizzazione aziendale, cambiamenti normativi o nuove esigenze di gestione del rischio;
- promuovere la cultura della compliance, sensibilizzando i destinatari sull'importanza della legalità, dell'etica e della trasparenza nei processi decisionali e operativi.

L'ODV può dotarsi di un proprio regolamento interno per disciplinare il proprio funzionamento e presentarlo all'Organo Amministrativo per l'approvazione.

### **10.2. Requisiti e composizione**

L'ODV deve possedere caratteristiche che ne garantiscano **l'indipendenza e l'efficacia**. I suoi componenti, ovvero il suo componente in caso di ODV monocratico, devono avere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza, per evitare interferenze da parte dell'Organo Amministrativo e garantire l'obiettività di giudizio. Per rafforzare questa autonomia, l'ODV deve disporre di risorse adeguate per lo svolgimento delle proprie attività, comprese risorse finanziarie per consulenze specialistiche e verifiche;
- professionalità, con competenze in ambito giuridico, controllo interno e gestione del rischio aziendale. I membri devono conoscere le dinamiche aziendali e i principali strumenti di compliance e internal audit;
- continuità d'azione, per garantire un controllo costante e proattivo sull'attuazione del Modello, senza interruzioni o interferenze;
- onorabilità, con l'assenza di condanne penali o interdizioni che possano compromettere l'affidabilità del soggetto.

L'ODV può essere composto sia da membri interni che esterni all'azienda. In caso di necessità, può avvalersi di esperti e consulenti specializzati per svolgere verifiche su specifiche tematiche.

### **10.3. Nomina, revoca e sostituzione**

L'ODV è nominato dall'Organo Amministrativo e resta in carica per la durata prevista nell'atto di nomina.

La cessazione dall'incarico può avvenire per:

- scadenza dell'incarico, con possibilità di rinnovo;
- revoca per giusta causa, in caso di violazioni gravi, conflitti di interesse, negligenza o coinvolgimento in procedimenti penali;
- dimissioni volontarie, da comunicare per iscritto all'Organo Amministrativo;
- decadenza per perdita dei requisiti, come il venir meno dell'indipendenza o l'insorgenza di situazioni di incompatibilità.

In caso di revoca o dimissioni, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione immediata, garantendo la continuità dell'attività di vigilanza.

#### **10.4. Poteri e attività**

Per svolgere le proprie funzioni, l'ODV ha il potere di:

- accedere ai documenti aziendali, compresi contratti, bilanci, report di audit e procedure interne;
- effettuare verifiche periodiche su operazioni a rischio e processi aziendali sensibili;
- condurre indagini interne su eventuali violazioni del Modello e segnalazioni ricevute;
- promuovere la diffusione della compliance, organizzando momenti di formazione e sensibilizzazione per il personale;
- proporre azioni correttive, suggerendo miglioramenti ai protocolli aziendali e alle procedure di controllo.

L'ODV opera con poteri di spesa autonomi, approvati dall'Organo Amministrativo, per garantire l'efficace svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

#### **10.5. Flussi informativi da e verso l'ODV**

Per garantire il corretto funzionamento del Modello, l'ODV deve ricevere informazioni tempestive su possibili violazioni e criticità aziendali.

Tutti i destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare all'ODV qualsiasi anomalia o potenziale violazione. L'ODV riceve flussi informativi attraverso:

- segnalazioni dirette da parte di dipendenti e collaboratori su comportamenti sospetti o non conformi;
- report periodici delle funzioni aziendali responsabili di attività a rischio;
- comunicazioni d'urgenza in caso di criticità rilevanti, da parte dell'Organo Amministrativo o delle funzioni di controllo indicate negli specifici Protocolli.

L'ODV, a sua volta, riferisce all'Organo Amministrativo mediante:

- una relazione annuale sullo stato del Modello e sulle attività svolte;
- una relazione annuale con analisi dei controlli effettuati e proposte di miglioramento;

- comunicazioni urgenti, in caso di violazioni gravi o criticità operative.

Le riunioni dell'ODV con l'organo amministrativo sono verbalizzate e conservate per garantire tracciabilità e trasparenza.

## **11. Whistleblowing**

### **11.1 Quadro normativo**

La disciplina del whistleblowing è stata introdotta con la Legge 179/2017, che tutela chi segnala illeciti o irregolarità nell'ambito lavorativo. Il D.Lgs. 24/2023, recependo la Direttiva (UE) 2019/1937, ha rafforzato queste tutele, modificando il Decreto e inserendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater nell'art. 6.

Per essere conforme alla disciplina whistleblowing il Modello deve prevedere:

- canali riservati per le segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello, garantendo la riservatezza del segnalante;
- un canale informatico per segnalazioni sicure e tracciabili;
- un divieto di ritorsioni o discriminazioni contro il segnalante;
- sanzioni per chi viola la tutela del segnalante o effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Il comma 2-ter consente di denunciare discriminazioni all'Ispettorato del Lavoro, mentre il comma 2-quater dichiara nulli licenziamenti, demansionamenti o altre misure ritorsive contro il segnalante.

### **11.2. Procedura aziendale**

La Società ha adottato una Procedura per le segnalazioni, accessibile a:

- dipendenti e Organi Sociali;
- Terzi (ad es. fornitori, consulenti, collaboratori, partner, ecc.).

Tutti gli interessati sono informati sui canali di segnalazione, sulla tutela del segnalante e sulle modalità di gestione delle segnalazioni.

### **11.3. Oggetto delle segnalazioni**

- Reati Presupposto;
- violazioni del Modello 231, dei Protocolli o del Codice Etico;
- illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- condotte dannose per l'Ente o l'interesse pubblico nei settori degli appalti pubblici, dei mercati finanziari, in materia di riciclaggio, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, protezione dati personali, concorrenza, frodi fiscali e aiuti di Stato.

Sono esclusi dalla segnalazione i reclami personali o le controversie di lavoro.

Le segnalazioni devono essere dettagliate e supportate da elementi concreti.

### **11.4. Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime sono valutate solo se adeguatamente dettagliate e riguardano illeciti gravi.

## 11.5. Protezione del segnalante

La Società garantisce riservatezza e divieto di ritorsioni. Le discriminazioni possono essere segnalate all'Ispektorato del Lavoro. Il licenziamento o il demansionamento ritorsivo è nullo per legge.

Conformemente alle finalità innanzi descritte, le segnalazioni potranno essere indirizzate, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante all'indirizzo email: [whistleblowing@nordcostruzionigenerali.it](mailto:whistleblowing@nordcostruzionigenerali.it) ovvero utilizzando il canale di segnalazione informatica raggiungibile presso il sito <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/nord-costruzioni-generali/53911/report>.

## 12. Sistema Sanzionatorio

### 12.1 Principi generali

Il Decreto 231 richiede che il Modello sia dotato di un Sistema Sanzionatorio atto a prevenire le relative violazioni.

Le sanzioni sono autonome rispetto a procedimenti penali, amministrativi o tributari. Tuttavia, se la violazione è oggetto di indagine giudiziaria e la Società non dispone di elementi chiari, può attendere l'esito degli accertamenti prima di adottare provvedimenti disciplinari.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello è vincolante per tutti i lavoratori (a qualsiasi titolo impiegati dalla Società), indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Il Sistema Sanzionatorio deve fondarsi sui seguenti principi:

- **chiarezza e trasparenza:** le sanzioni devono essere definite in modo chiaro e trasparente, specificando le condotte sanzionabili e le relative conseguenze disciplinari;
- **proporzionalità:** le sanzioni devono essere proporzionate alla gravità della violazione commessa, tenendo conto delle circostanze specifiche e dell'impatto sull'organizzazione.
- **imparzialità:** il processo disciplinare deve garantire equità e imparzialità, assicurando che ogni violazione sia valutata obiettivamente e che le sanzioni siano applicate senza discriminazioni.
- **tempestività:** le sanzioni devono essere applicate in modo tempestivo, al fine di garantire l'efficacia deterrente del sistema disciplinare e prevenire comportamenti illeciti futuri.
- **coerenza con la normativa vigente:** il Sistema Sanzionatorio deve essere coerente con le disposizioni legislative e contrattuali applicabili, assicurando il rispetto delle normative in materia di diritto del lavoro e delle relazioni industriali.

### 12.2. Ruolo dell'ODV e avvio del procedimento disciplinare

L'ODV ha il compito di monitorare il rispetto del Modello 231 e segnalare eventuali violazioni.

In particolare se la violazione riguarda:

- un dipendente, l'ODV informa l'Organo Amministrativo;
- collaboratori o soggetti esterni, l'ODV segnala il caso all'Organo Amministrativo;
- l'Organo Amministrativo, l'ODV trasmette una relazione scritta all'Assemblea dei Soci.

Le sanzioni vengono applicate dagli organi competenti in conformità allo Statuto dei Lavoratori (art. 7, L. 300/1970) e ai CCNL applicabili.

### 12.3 Violazioni e comportamenti sanzionabili

Sono considerate violazioni del Modello e del Codice Etico tutte le condotte non conformi, sia attive che omissive, tra cui, a titolo esemplificativo:

- redazione incompleta, falsa o omessa di documenti aziendali;
- ostacolo ai controlli o mancata comunicazione delle informazioni all'ODV;
- elusione del sistema di controllo, anche mediante distruzione o alterazione della documentazione;
- mancata partecipazione ai programmi di formazione obbligatori.

### 12.4. Tipologie di sanzioni disciplinari

#### 12.4.1 Sanzioni per quadri e impiegati

In questo caso sono previste:

- **rimprovero verbale o scritto** → per violazioni di lieve entità o ripetute inosservanze;
- **multa** (fino a 4 ore di retribuzione) → per inosservanze non gravi che non incidono sul processo aziendale;
- **sospensione** (fino a 10 giorni) → per negligenze gravi o omissioni che espongono la Società a rischi;
- **licenziamento per giustificato motivo** → per violazioni gravi del Modello che possono comportare sanzioni per la Società;
- **licenziamento senza preavviso** → per condotte dolose che espongono la Società a responsabilità ai sensi del Decreto 231.

#### 12.4.2 Sanzioni per dirigenti

In questo caso sono previste:

- **rimprovero scritto** → per violazioni non gravi;
- **licenziamento con preavviso** → per inosservanze rilevanti;
- **licenziamento senza preavviso** → per violazioni gravi che compromettono il rapporto di fiducia.

#### 12.4.3 Sanzioni per consulenti, collaboratori e Terzi

In questo caso è prevista la diffida ad adempiere con risoluzione del contratto in caso di mancato adeguamento per violazioni del Modello e richiesta di risarcimento del danno.

Le infrazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono sempre considerate gravi e sottoposte a verifica dall'ODV.

### 12.5. Pubblicità del sistema disciplinare

La Società garantisce la diffusione del Modello a tutti i Destinatari attraverso:

- comunicazione interna ai dipendenti e nuovi assunti;
- notifica ai fornitori e partner, con clausole contrattuali che impongono il rispetto del Modello e del Codice Etico.

#### **12.6. Formazione sul Modello 231**

La Società organizza corsi di formazione differenziati:

- Generale, per tutti i dipendenti, sui principi del Modello e del Codice Etico;
- Specifico, per il personale delle aree a rischio, con focus sui controlli e sulle responsabilità.

L'ODV monitora la formazione, suggerendo aggiornamenti e verificando il livello di conoscenza del Modello 231.