



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

N. Rev.	Data	Motivazione
0	18/05/2023	Prima emissione
1	25/03/2025	Aggiornamento per introduzione dei reati di Turbata libertà degli incanti, Turbata libertà di scelta del contraente, Trasferimento Fraudolento di valori, Estorsione informatica, Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, Indebita destinazione di denaro o cose mobili, Abrogazione abuso d'ufficio, modifiche alla normativa in materia di disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri.

Sede legale in
Via della Rena, 1,
55027 Galliciano LU

INDICE:

DEFINIZIONI	4
1. IL MODELLO ORGANIZZATIVO	5
1.1. OBIETTIVI	5
1.2. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	5
1.3. DESTINATARI DEL MODELLO.....	7
1.4. OBBLIGATORIETÀ	7
1.5. EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI	7
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	9
2.1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	9
2.2. LA FATTISPECIE PREVISTA DALLA LEGGE	10
2.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	11
2.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	12
3. FINALITÀ DEL MODELLO	14
3.1. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	14
3.2. CODICE ETICO	15
3.3. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO	15
4. REDAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	18
4.1. LE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO E LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	18
4.2. PROTOCOLLI DI CONTROLLO.....	19
5. LA SOCIETÀ VANDO BATTAGLIA SRL.....	22
5.1. OGGETTO SOCIALE.....	22
5.2. AMMINISTRATORE UNICO.....	24
5.3. PROCURATORE	24
5.4. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	25
6. L' ORGANISMO DI VIGILANZA	26
6.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	26
6.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
6.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
6.4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
7. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	32
7.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	33
7.2. SANZIONI PER I LAVORATORI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	36
7.3. SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA.....	37
7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI	37
7.5. MISURE NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE HANNO RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI	38

7.6.	IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI	39
7.7.	SEGNALAZIONI.....	39
7.8.	PROCEDIMENTO IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	39
8.	<i>DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE</i>	<i>41</i>
9.	<i>ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</i>	<i>42</i>

DEFINIZIONI

Vando Battaglia Srl o Società: Vando Battaglia Srl.

D. Lgs. 231/01, Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Attività sensibile: attività il cui svolgimento espone Vando Battaglia Srl al rischio di reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale Lavoro in vigore, applicato da Vando Battaglia Srl.

Codice Etico o Codice: Codice Etico adottato da Vando Battaglia Srl con delibera aziendale.

Consulente/i: persona fisica o giuridica che agisce in nome e per conto di Vando Battaglia Srl sulla base di un mandato o di un contratto di consulenza o collaborazione.

Dipendenti: persona fisica facente parte di Vando Battaglia Srl in forza di un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, di somministrazione, di stage.

Modello 231 o Modello organizzativo: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 adottato con delibera dell'Organo amministrativo.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché dell'aggiornamento dello stesso sulla base delle mutate esigenze di controllo.

Organi Sociali: Assemblea dei soci, Amministratore Unico.

P.A.: Pubblica Amministrazione, intesa come insieme di tutte le funzioni di carattere pubblicistico (legislativa, amministrativa e giudiziaria) dello Stato o di altri enti pubblici ovvero soggetti privati che svolgono mansioni in nome e per conto di un organismo pubblico.

Partner: controparti contrattuali di Vando Battaglia Srl le quali, in modo diretto o indiretto, contribuiscono al processo di erogazione del servizio ovvero soggetti con i quali Vando Battaglia Srl stipuli una qualunque forma di collaborazione (procacciatori d'affari, agenti, soggetti con i quali Vando Battaglia Srl formi associazioni, consorzi, ecc.).

1. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

1.1. OBIETTIVI

L'attuazione del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione di Vando Battaglia Srl che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine di Vando Battaglia Srl sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholder* aziendali.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di Vando Battaglia Srl affinché questi, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Obiettivo del presente documento è definire il Modello 231 di Vando Battaglia Srl, ossia il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

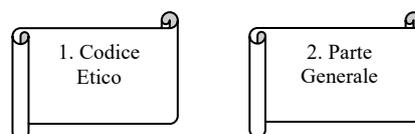
In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Vando Battaglia Srl, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda, prevedendo pertanto un sistema disciplinare interno aziendale per le violazioni delle previsioni contenute nel Modello 231;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Vando Battaglia Srl anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali di Vando Battaglia Srl oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a Vando Battaglia Srl, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

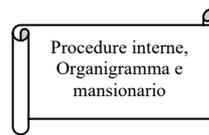
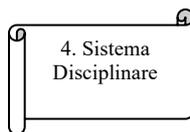
1.2. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

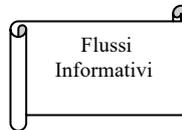
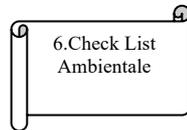
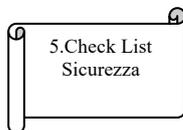
Parte Generale



Parte Speciale



Allegati



-
1. Codice Etico.
 2. Parte Generale, che contiene:
 - una sintesi del D.Lgs. 231/2001;
 - la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Vando Battaglia Srl;
 - le attività di formazione e comunicazione del Modello di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001;
 - l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, ex art. 6, D.Lgs. 231/2001;
 - Il funzionamento dei Flussi Informativi verso l'OdV;
 - la struttura di *Governance* e l'assetto organizzativo di Vando Battaglia Srl;
 - il sistema sanzionatorio.
 3. Parte Speciale, che contiene:
 - L'elencazione dei reati previsti nel decreto;
 - la rilevanza dei singoli reati per Vando Battaglia Srl;
 - l'identificazione dei presidi esistenti e da attuare per la prevenzione, le regole di condotta generali relativi alla prevenzione del rischio di commissione dei reati.
 4. Analisi rischi 231 (Risk Assessment);
 5. Analisi rischi in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
 6. Analisi rischi in tema di reati ambientali.

Gli allegati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

Devono altresì considerarsi parte integrante del Modello 231, i regolamenti interni, le procedure, le istruzioni operative, anche facenti parte di sistemi di gestione autonomi o integrati quali i sistemi ISO (9001, 14001, 45001, 39001, ecc...) che disciplinino, anche in parte i processi dell'azienda.

1.3. DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello 231 ha come destinatari (vale a dire come soggetti vincolati alla sua osservanza) l'organo amministrativo e i dipendenti della Società (ovvero tutto il personale impiegato con contratto di lavoro dipendente, con contratto di lavoro interinale o con contratti di collaborazione, tra cui i contratti a progetto), anche con qualifica dirigenziale.

Sono destinatari delle disposizioni etiche e di condotta contenute nel MOG, in virtù di apposita clausola contrattuale, i partner commerciali (clienti, fornitori, distributori, concessionari, appaltatori, subappaltatori, partner d'affari, ecc.) e i consulenti esterni (lavoratori non subordinati, revisori, broker, agenti, ma anche liberi professionisti che supportano l'azienda nella propria gestione).

Nel caso in cui una o più attività sensibili siano esternalizzate, il contratto alla base del rapporto richiamerà i punti di controllo per ognuna di esse.

1.4. OBBLIGATORIETÀ

È fatto obbligo agli Amministratori (AU), ai Dirigenti e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo.

1.5. EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI

Vando Battaglia Srl si impegna a dare adeguata diffusione al Modello 231 e il Codice Etico, sia mediante la sua pubblicazione sul sito aziendale, sia attraverso la libera consultazione di una copia cartacea, conservata presso l'Ufficio dell'Organismo di Vigilanza in modo da:

1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Vando Battaglia Srl, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti di Vando Battaglia Srl;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui Vando Battaglia Srl intende attenersi nella conduzione dei propri affari

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente.

Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare.

L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare, in ottemperanza da quanto previsto

e disciplinato dal Sistema disciplinare allegato al presente Modello. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il documento Modello Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nella sua parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di Vando Battaglia Srl (www.vandobattaglia.it).

2.1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

Si elencano, di seguito, i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, precisando, tuttavia, che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D. Lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, D. Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, D. Lgs. 231/01);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*, D. Lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis-1*, D. Lgs. n. 231/01);
- reati societari (art. 25 *ter*, D. Lgs. n. 231/01);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater*, D. Lgs. n. 231/01);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater-1*, D. Lgs. n. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies*, D. Lgs. n. 231/01);
- reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*, D. Lgs. n. 231/01);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*, D. Lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*, D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies.1* D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 *novies*, D. Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*, D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*, D. Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*, D. Lgs. 231/01);

- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, D. Lgs. 231/01);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D. Lgs. 231/01);
- reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* D. Lgs. 231/01);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevices* D. Lgs. 231/01);
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10).

2.2. LA FATTISPECIE PREVISTA DALLA LEGGE

2.2.1. L'INTERESSE O VANTAGGIO PER L'ENTE

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nel perseguimento dell'interesse dell'ente.

È, di conseguenza, utile una illustrazione esemplificativa di quale possa essere la finalità di vantaggio per l'impresa. Per l'analisi delle modalità commissive dei reati si rimanda all'analisi dei rischi (Risk Assessment).

Esempi di vantaggi per la commissione di Reati contro la Pubblica Amministrazione: l'illecito può essere commesso per le seguenti finalità:

- far conseguire all'impresa indebitamente un atto amministrativo, o anche per ottenere un interessamento da parte del pubblico funzionario in favore dell'impresa, (sviamento della funzione amministrativa);
- ottenere una violazione dei doveri d'ufficio da parte del pubblico funzionario, sempre a vantaggio dell'impresa, per esempio in sede ispettiva, al fine di evitare o ridurre eventuali sanzioni amministrative (corruzione);
- ingannare l'ente pubblico per ottenere un finanziamento, una concessione o un'agevolazione pubblica di qualsiasi tipo (truffa, indebita percezione di finanziamenti pubblici);
- ingannare l'ente pubblico nella fase di esecuzione del rapporto contrattuale, attestando falsamente di aver correttamente adempiuto agli obblighi a carico dell'impresa (frode nelle pubbliche forniture).

Esempi di vantaggi per la commissione di Reati societari: l'illecito può essere commesso per i motivi seguenti:

- determinare una falsa rappresentazione della situazione economica e finanziaria dell'impresa, nei bilanci e nelle scritture contabili, al fine di ottenere vantaggi

indebiti nei rapporti con banche, creditori o controparti societarie (false comunicazioni sociali);

- corrompere un esponente di altra società per procurare vantaggi alla propria impresa, per esempio: ottenere l'assegnazione di un incarico di fornitura di beni o servizi; oppure per ottenere un finanziamento da parte di una banca (corruzione tra privati).

2.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

2.3.1. LE SANZIONI PECUNIARIE:

Le sanzioni pecuniarie consistono nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a euro 10.329 e non superiore a euro 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote").

2.3.2. LE SANZIONI INTERDITTIVE:

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

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

2.3.3. LA CONFISCA

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2.3.4. LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'ente, in uno

o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

2.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

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

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.5. RAPPRESENTANZA DELL'ENTE NEL PROCEDIMENTO APERTO PER LA VERIFICA DELLA RESPONSABILITÀ EX D.LGS 231/2001

Per costante orientamento giurisprudenziale è escluso che il rappresentante legale dell'ente al contempo indagato o imputato per il medesimo reato da cui dipende l'illecito amministrativo (cioè del reato presupposto) contestato all'ente stesso, lo rappresenti nel procedimento aperto ex D.lgs 231/2001 e che questi possa designare il difensore di fiducia dell'ente.

Nell'ipotesi appena descritta la nomina difensiva e la procura speciale eventualmente rilasciate dal legale rappresentante al difensore sono senza effetto e gli atti compiuti da questi nell'interesse dell'ente inammissibili, vizio rilevabile in ogni stato, fase e grado del procedimento.

La giurisprudenza, difatti, individua in tale situazione un'ipotesi d'incompatibilità assoluta che si giustifica sulla scorta della potenziale conflittualità processuale tra l'ente e il suo rappresentante legale: tale incompatibilità non ammette deroghe in quanto funzionale ad assicurare la piena garanzia del diritto di difesa al soggetto collettivo imputato (ex multis Cass. Pen. SU n. 33041 del 28.05.2015).

In tali casi, dunque, l'ente che intenda costituirsi e designare un difensore di fiducia che l'assisti e difenda nel procedimento ex d.lgs 231/2001 ha due alternative: a) provvedere alla sostituzione del proprio rappresentante legale, designando altro soggetto; b) designare un procuratore speciale ad litem al quale deve essere conferito il potere di rappresentare l'ente nel procedimento aperto ex d.lgs 231/2001, di sottoscrivere l'atto di costituzione in giudizio e di esercitare tutte le facoltà e poteri riservati all'ente nel procedimento, compreso il potere di designare il difensore di fiducia, rilasciando a questi il mandato e la procura speciale ai fini della difesa dell'ente.

La Società deve adottare una procedura che stabilisca le modalità di designazione del procuratore ad litem, nelle ipotesi appena descritte; procedura che deve:

- prevedere i presupposti in presenza dei quali attivare la designazione del procuratore ad litem;
- individuare l'organo/organi legittimati ad attribuire tale qualifica e i poteri connessi.

3. FINALITÀ DEL MODELLO

Vando Battaglia Srl, consapevole dell'importanza di adottare, ed efficacemente attuare, un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato - con delibera dell'AU in data 18.05.2023 (Ndr. da completare a cura del cliente) - la presente versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lg. 231/2001 (nel seguito il "Modello" o "Modello 231").

Dopo questa prima edizione, a seguito dell'evoluzione normativa, la Società ha elaborato un primo aggiornamento nel 2025.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie a un insieme di procedure e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.1. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati da Vando Battaglia Srl nella definizione del Modello, nel prosieguo dettagliatamente trattati, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività a rischio di commissione del reato (cosiddette attività "sensibili"), con individuazione di esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati, formalizzata nel documento denominato "*Risk Assessment*";
- l'insieme di procedure e *policy* aziendali, a presidio di tutte le attività aziendali, ivi incluse - in particolare ai fini del presente Modello - quelle attività che, a seguito della menzionata attività di mappatura, sono risultate esposte a un rischio potenziale di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la previsione di principi di comportamento e protocolli di controllo definiti per ciascun processo strumentale/funzionale diretti a regolare le decisioni di Vando Battaglia Srl declinati nelle Sezioni della "*Parte Speciale*" del presente Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello);
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**Organismo**" o "**OdV**"), cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto;
- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;

- la previsione di attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

3.2. CODICE ETICO

Vando Battaglia Srl, sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, ha adottato il Codice Etico.

Il Codice Etico che definisce una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che Vando Battaglia Srl riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti sia da parte di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di *business* (i.e. *Trattare con i partner commerciali, evitare conflitti di interesse e corruzione, protezione delle informazioni e beni commerciali*).

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, fatte proprie spontaneamente da Vando Battaglia Srl, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Codice Etico descrive infatti i principi validi per Vando Battaglia Srl e ne esige l'osservanza sia da parte dei dipendenti e dei propri organi sociali, sia da parte dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con essa. Il rispetto del Codice Etico non serve pertanto soltanto a diffondere all'interno di Vando Battaglia Srl una cultura sensibile alla legalità e all'etica ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con Vando Battaglia Srl, così preservandola da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello 231 e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

3.3. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

3.3.1. METODOLOGIA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Per la realizzazione e l'implementazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo sono previste le seguenti fasi operative:

- 1) analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti;
- 2) *risk assessment* per i reati previsti dal decreto;
- 3) *gap analysis* e *action plan*;
- 4) redazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

3.3.2. ANALISI PRELIMINARE DELLE AREE DI RISCHIO E DEI PROTOCOLLI ESISTENTI

Nell'ambito della fase di analisi preliminare è stata raccolta e analizzata la documentazione aziendale al fine di acquisire informazioni utili alla macro definizione delle attività svolte

dalla Società e alla delineazione dell'assetto organizzativo vigente. A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni raccolte hanno riguardato in particolare:

- i settori economici ed il contesto in cui la Società opera;
- le modalità di conduzione del *business*;
- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno;
- ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società.

3.3.3. RISK ASSESSMENT

Le attività di analisi e valutazione condotte ai fini del *Risk Assessment* hanno in particolare riguardato:

- svolgimento di interviste con i Responsabili delle varie aree aziendali;
- identificazione delle aree sensibili per le varie categorie di reato;
- identificazione delle ipotetiche modalità di commissione dei reati;
- valutazione della rischiosità intrinseca.

Al termine di tale fase è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati in cui è riportata l'esposizione al rischio relativa ad ogni attività sensibile.

Con specifico riferimento all'analisi e alle valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, è stata svolta una specifica attività di analisi al fine di:

- prendere atto dell'attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui in primis il D. Lgs. 81/2008) ed alle *best practice* in materia.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale e l'effettuazione di sopralluoghi presso gli uffici della Società. Le attività sono state svolte con il coinvolgimento diretto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

3.3.4. GAP ANALYSIS E ACTION PLAN

Sulla base di un confronto con i Responsabili delle varie aree aziendali sono state svolte le seguenti attività:

- identificazione dei presidi, operanti nell'ambito delle funzioni, in grado di generare una mitigazione dei rischi (controlli attinenti l'area dei poteri e delle procure, controlli attinenti all'organizzazione, controlli relativi alla tracciabilità del processo,

altri controlli specifici);

- valutazione dell'efficacia del disegno dei presidi e della loro capacità potenziale di ridurre il rischio intrinseco;
- identificazione delle criticità rispetto a quanto indicato dal D. Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria nonché dalle “*best practices*” affermatasi in materia;
- definizione di un piano di azione (*Action plan*) per ridurre o eliminare i gap rilevati (es. miglioramenti nel sistema organizzativo, nelle procedure aziendali, nelle regole di condotta, etc.).

4. REDAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Alla luce dei risultati delle fasi precedenti si è provveduto alla redazione del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e degli elementi che lo compongono.

4.1. LE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO E LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI

Nello specifico, dall'analisi della realtà aziendale di Vando Battaglia Srl sono state individuate le seguenti aree di attività a rischio-reato.

4.1.1. IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Attraverso l'analisi della struttura organizzativa ed il contributo critico dei Responsabili aziendali e dei loro collaboratori, sono state esaminate le aree nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto.

All'esito, sono state individuate le seguenti attività a rischio di commissione di reati:

Attività sensibili
Gestione dei rapporti con enti pubblici, invio di documentazione, processo relativo all'ottenimento/rinnovo di autorizzazioni, concessioni e licenze anche in materia di ambiente e sicurezza (a titolo esemplificativo: vvf, asl e/o arpa , inail , ecc.)
Gestione di ispezioni e/o verifiche da parte di soggetti pubblici preposti. Rapporti con autorità pubbliche di vigilanza
Acquisizione e impiego di erogazioni/contributi pubblici
Gestione delle dichiarazioni fiscali
Gestione flussi finanziari attivi e passivi
Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali
Gestione dei rapporti con gli organi sociali
Selezione, assunzione e gestione del personale
Gestione delle spese di rappresentanza
Acquisto di beni, servizi e consulenze
Marketing, liberalità e sponsorizzazioni
Processo di vendita
Gestione contenziosi giudiziali e stragiudiziali
Gestione dei sistemi informatici e delle informazioni

Tra i reati attualmente contemplati dal Decreto, si indicano di seguito quelli considerati maggiormente a rischio per Vando Battaglia Srl, rilevanti per la responsabilità amministrativa:

- A. reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto);
- B. reati societari (art. 25-ter del Decreto) ivi incluso il reato di corruzione tra privati;

- C. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- D. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto) e reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- E. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- F. delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinqes* del Decreto);
- G. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies* del Decreto);
- H. reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- I. reati tributari (art. 25- *quinqiesdecies* del Decreto);
- J. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto).

4.2. **PROTOCOLLI DI CONTROLLO**

Una volta identificate le attività di Vando Battaglia Srl a rischio di reato e i relativi processi strumentali, essendo consapevole della necessità di garantire condizioni di equità e trasparenza nello svolgimento del proprio *business* e delle proprie attività e, in particolare, della necessità di impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto, Vando Battaglia Srl ha deciso di integrare le procedure con ulteriori protocolli di controllo (di seguito, i "**Protocolli**").

Questi documenti sono sottoposti a revisione da parte dei responsabili delle attività considerate a rischio per la loro valutazione, approvazione, aggiornamento e distribuzione.

Ogni protocollo si basa sui seguenti principi generali, il cui rispetto deve essere garantito nello svolgimento delle attività di Vando Battaglia Srl, ovvero:

- principio di conformità con la legge;
- principio di obiettività, coerenza e completezza;
- principio di separazione delle funzioni;
- principio di coerenza con la mansione svolta e i poteri conferiti;
- principio di documentazione, tracciabilità e verificabilità.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Vando Battaglia Srl attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno di Vando Battaglia Srl vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

Nella predisposizione del Modello e sulla base delle aree di attività a rischio-reato risultate rilevanti, Vando Battaglia Srl ha riesaminato il sistema organizzativo e di controllo esistente, strutturato in una serie complessa di presidi, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo di Vando Battaglia Srl si basa, oltre che sui principi di comportamento e sui protocolli di controllo declinati nella “*Parte Speciale*” del presente Modello, altresì sui seguenti elementi:

- il Codice Etico che – come sopra già rappresentato al paragrafo 3.2 – sancisce principi e regole di condotta;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale, anche con riferimento alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro). Detto documento riflette i cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa ed è, pertanto, tenuto costantemente aggiornato;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono sia i processi decisionali di Vando Battaglia Srl in merito alle operazioni da porre in essere sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare Vando Battaglia Srl nei confronti dei terzi (cosiddette “*procure*” speciali o generali);
- l'utilizzo di applicativi gestionali in grado di assicurare segregazione dei ruoli, livelli autorizzativi e controlli automatici;
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al *business*;
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

L'attuale sistema organizzativo e di controllo di Vando Battaglia Srl, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio di Vando Battaglia Srl;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni di Vando Battaglia Srl;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna Direzione/Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

Si segnala altresì che Vando Battaglia Srl, in conformità al contenuto dell'articolo 6, comma 2 lettera c) del D. Lgs. 231/2001, utilizza strumenti informatici, procedure e risorse qualificate e si prefigge l'obiettivo: *i)* di realizzare una gestione dei flussi finanziari ordinata e trasparente; *ii)* di contrastare ogni possibile fenomeno di creazione di fondi occulti e/o provviste destinate alla commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Vando Battaglia Srl è presente sul territorio in continuità dal 1955, nei settori:

1. opere edili stradali,
2. opere in C.A.,
3. opere di bioingegneria e movimento terra.

1. Opere Edili Stradali

Lavori legati all'edilizia stradale, lavori di scavo, riporti, sbancamenti, costruzione di opere di sostegno in pietra, opere in ca, pavimentazioni in manti bituminosi, lastricati in pietra, ecc.

2. Opere in C.A.

Realizzazione di strutture ed infrastrutture in cemento armato entro e fuori terra, strutture speciali tipo vasche, silos, ecc.

3. Opere di Bioingegneria e Movimento Terra

Modellazione del territorio a mezzo di terre armate, bioingegneria, smaltimento e drenaggio acque, sistemazione di frane, opere di prevenzione o ripristini a seguito di calamità naturali.

Negli anni, l'Azienda si è mossa nell'ottica del perseguimento di standard di qualità sempre più elevati, puntando al miglioramento e all'attenta pianificazione di processi operativi, produttivi e decisionali.

In questa prospettiva, sin dal 1999 la Direzione aziendale ha deciso di dotarsi del Sistema di Gestione per la Qualità (UNI EN ISO 9001) e, successivamente, anche dei nuovi Standard ISO 45001, ISO 14001, ISO 39001 al fine di dotare l'azienda degli strumenti necessari per poter gestire i rischi correlati al lavoro e alla tutela della salute e dell'ambiente e per poter migliorare le proprie performance in tema di prevenzione sulla sicurezza, anche stradale.

5.1. OGGETTO SOCIALE

Le attività prevalenti che Vando Battaglia Srl svolge possono sintetizzarsi come segue:

attività edilizia in genere e, in particolare, costruzione di qualsiasi opera di ingegneria pubblica e/o privata, completa delle necessarie strutture, impianti elettromeccanici, elettrici, telefonici, elettronici, radiofonici e simili, finiture di qualsiasi tipo, nonché eventuali opere connesse, complementari ed accessorie;

Più specificatamente:

costruzione, ristrutturazione, manutenzione e gestione di opere civile artigianali, commerciali ed industriali, tra cui, in via esemplificativa, residenze, carceri, scuole, caserme, uffici, teatri, stadi, edifici per le industrie, edifici per parcheggi, stazioni ferroviarie e metropolitane, edifici aeroportuali, nonché qualsiasi manufatto speciale in cemento armato semplice o precompresso;

costruzione, ristrutturazione, manutenzione e gestione di opere stradali e ferroviarie, tra cui, in via esemplificativa, strade, qualunque sia il loro grado di importanza, autostrade, superstrade, incluse le pavimentazioni speciali, gallerie artificiali, svincoli a raso o in sopraelevata, parcheggi a raso, opere di sostegno dei pendii, rilevati, ferrovie di interesse nazionale e locale, metropolitane, funicolari e linee tranviarie di qualsiasi caratteristica tecnica, piste di decollo di aerei e piazzali di servizio di eliporti, stazioni, pavimentazioni realizzate con materiali particolari naturali ed artificiali, nonché' ponti, anche di complesse caratteristiche tecniche, in ferro, cemento armato semplice o precompresso, prefabbricati o gettati in opera;

costruzione, ristrutturazione, manutenzione e gestione di opere idriche e fognarie, tra cui, in via esemplificativa, opere di captazione delle acque, impianti di potabilizzazione, acquedotti, torri piezometriche, impianti di sollevamento, serbatoi interrati e sopraelevati, rete di distribuzione all'utenza finale, cunicoli attrezzati, fornitura e posa in opera delle tubazioni, fognature con qualsiasi materiale, trattamento delle acque reflue prima della loro immissione nel ciclo naturale delle stesse, gasdotti e oleodotti;

costruzione, ristrutturazione e gestione di opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica occorrenti per la sistemazione di corsi d'acqua naturali o artificiali nonché' per la difesa del territorio, tra cui, in via esemplificativa, canali navigabili, bacini di espansione, sistemazioni di foci, consolidamento degli alvei dei fiumi e dei torrenti, argini di qualsiasi tipo, sistemazione e regimentazione idraulica delle acque superficiali, opere di diaframmatura di sistemi arginali, traverse per deviazioni ed opere per la stabilizzazione dei pendii;

lavori in terra e demolizioni in genere;

lavori ed opere speciali vari e, specificatamente, rilevamenti topografici speciali, esplorazioni del sottosuolo con mezzi speciali, fondazioni speciali, consolidamento dei terreni ed opere speciali nel sottosuolo, impermeabilizzazione di terreni, trivellazioni e pozzi;

lavori di sistemazione agro-forestale e di verde pubblico; lavori di restauro di opere monumentali;

noleggio a terzi di mezzi di trasporto, mezzi d'opera, macchine operatrici, automezzi, autovetture, attrezzature ed utensileria varia;

acquisto, costruzione e gestione di impianti per estrazione di materiale lapideo e non lapideo, cave e simili, produzione di manufatti in cemento anche armato, lavorazione e commercio di ferro e materiali metallici per cemento armato e carpenteria metallica. estrazione, trasformazione e produzione di materiali per l'edilizia e/o per opere stradali; produzione di calcestruzzo preconfezionato; acquisto, locazione, gestione, costruzione e vendita o alienazione di beni immobili destinati ad attività commerciali, industriali, artigianali e ad uso abitazione; commercio all'ingrosso ed al minuto di materiali lapidei, edili, ferro, ferramenta e sanitari, legna e macchinari o materiali inerenti all'attività edilizia.

per il raggiungimento dello scopo sociale, la società potrà, non nei confronti del pubblico, compiere operazioni mobiliari ed immobiliari di qualsiasi specie (esclusa la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito), compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore proprio o di terzi, ed assumere partecipazioni e cointeressenze in altre società od enti, consorzi, imprese e simili aventi oggetto analogo, affine o complementare al proprio.

5.2. AMMINISTRATORE UNICO

L'AU (Amministratrice Unica) è il soggetto cui sono demandati i più ampi poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, con la sola eccezione di quelli riservati per legge all'Assemblea e al Procuratore Speciale.

La gestione e la rappresentanza della Società spettano pertanto all' Amministratrice Unica la quale ha i più ampi poteri per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali nessuno escluso od eccettuato, con facoltà di conferire procure per singoli atti o gruppi di atti, anche a terzi non soci.

5.3. PROCURATORE

Affinché' in nome, vece e conto e pertanto in rappresentanza di detta società abbia a:

- rappresentare, sia in Italia che all'estero, la società nei rapporti con enti pubblici e privati e pubbliche amministrazioni;
- partecipare, concorrere ed assumere appalti e concessioni di lavori e/o servizi in genere, ed in particolare per tutte le categorie e classifiche per le quali la società sia in possesso di attestazione s.o.a. ovvero dei requisiti speciali previsti nei documenti delle relative procedure di affidamento,

anche in partecipazione con altri come società mandante o come società capogruppo di imprese riunite in r.t.i. (raggruppamenti temporanei di imprese) costituite o costituende e perciò concorrere a pubblici incanti, licitazioni private ed appalti a concorso, esperire trattative private con tutti i poteri del caso, compresi quelli di fare offerte in diminuzione o in aumento, nonché di versare i relativi depositi cauzionali;

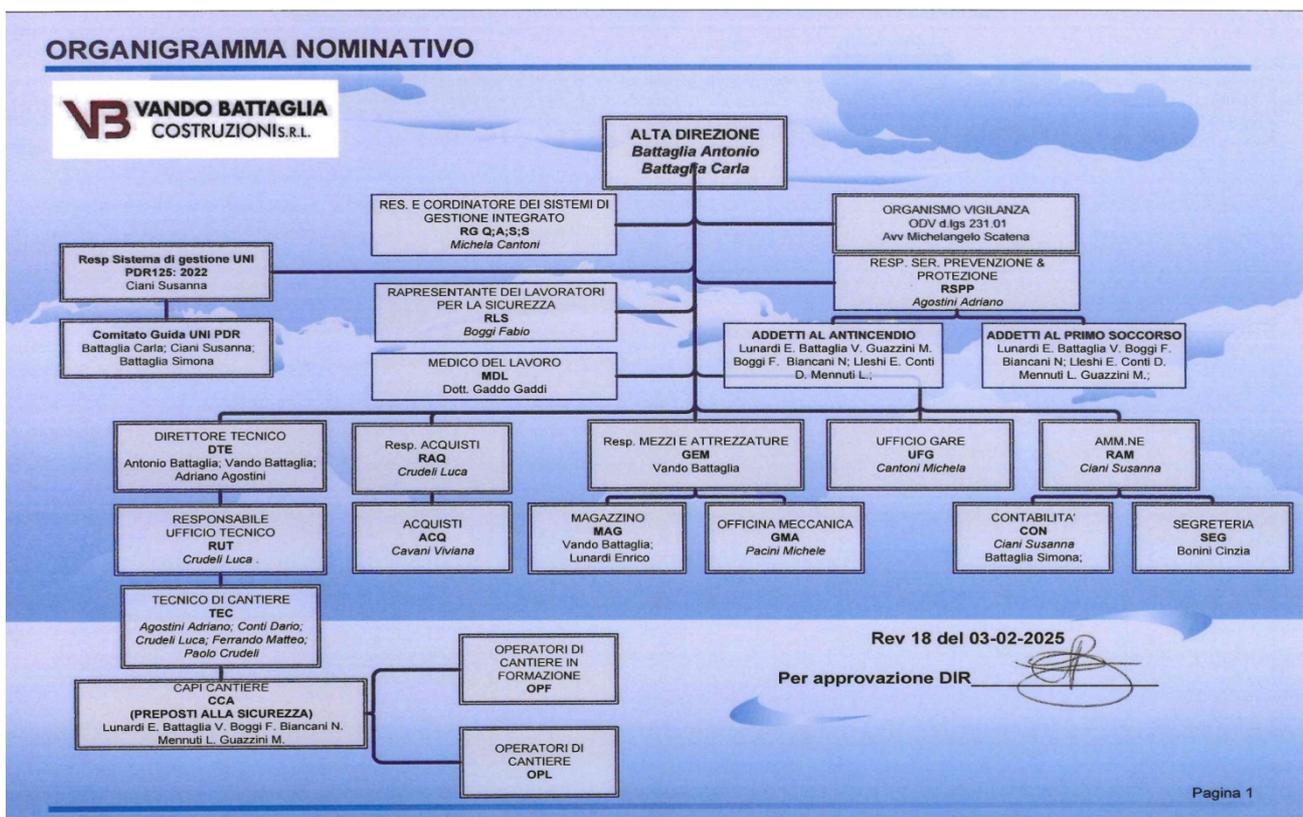
- sottoscrivere i relativi contratti e tutti gli altri atti e/o documenti allegati alle procedure di gara ed ai contratti stessi, curare tutti gli adempimenti preliminari e successivi alla stipulazione di detti contratti con facoltà di firmare istanze, moduli e altri documenti richiesti dalle pubbliche amministrazioni appaltanti siano esse statali, regionali, locali, enti pubblici in genere nonché con enti privati senza esclusione alcuna;
- sottoscrivere tutta la documentazione necessaria per ottenere la qualificazione e/o pre-qualificazione in tutte le procedure di affidamento cui la società dovesse partecipare, nonché quella da presentare dopo lo svolgimento della gara nel caso di aggiudicazione o comunque su eventuale richiesta del committente;
- effettuare tutte le operazioni di presa visione dei progetti e dei luoghi deputati alla realizzazione di opere da appaltarsi e rilasciare le relative dichiarazioni, effettuare sopralluoghi ed ispezioni e verifiche dei luoghi; formulare quesiti alle stazioni appaltanti relativi ai procedimenti di affidamento ai quali la società partecipa o intende partecipare; conferire mandato con rappresentanza ad impresa qualificata come capogruppo di imprese riunite in r.t.i. e accettare mandato da imprese mandanti riunite in r.t.i.; costituire consorzi di imprese e r.t.i. con ogni più ampia facoltà per la costituzione degli stessi;
- affidare in appalto e/o in sub-appalto prestazioni ad altre imprese fissandone condizioni e garanzie nei limiti delle previsioni di spesa previsti in sede di gare di appalto e/o nel budget

approvati per ogni singola commessa nonché' con l'osservanza dei limiti e requisiti richiesti dalle vigenti normative in materia di subappalto;

- curare, sovrintendere e vigilare sulla realizzazione dei lavori affidati alla società sia in esecuzione diretta sia tramite terzi subappaltatori nel rispetto dei patti contrattualmente previsti dai contratti di appalto; dai relativi progetti e dai documenti a questi allegati in base alle normative vigenti ed alle buone regole d'arte;
- firmare tutti gli atti amministrativi relativi alla contabilità dei lavori appaltati fino al collaudo delle opere, compresi verbali di consegna, inizio e fine dei lavori nonché' programmi lavori; avanzare ed iscrivere riserve, eccezioni, opposizioni, richieste, domande di compensi ed assolvere tutte le incombenze necessarie, nessuna esclusa compreso il collaudo delle opere; firmare la corrispondenza di ufficio con terzi ed enti privati relativa all'attività di cantiere; provvedere all'organizzazione del cantiere e dell'ufficio tecnico;
- esigere vaglia postali o telegrafici, ritirare lettere, pieghe, pacchi raccomandati ed assicurati, tanto dalle poste che dalle ferrovie, dalle compagnie di navigazione, aeree e marittime e da qualche altra pubblica o privata impresa o spedizione e trasporto; fare ogni operazione presso gli uffici di dogana, dare ogni scarico per quanto consegnato e/o ricevuto. Il tutto con promessa di rato, valido e fermo, senza bisogno di ulteriore ratifica o conferma, con obbligo di rendiconto e con esonero da ogni responsabilità per tutti gli interessati, in ordine ai rapporti che saranno svolti e/o definiti in virtù' della presente procura.

5.4. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Si riporta l'organigramma societario attualmente approvato e in vigore.



6. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi di Vando Battaglia Srl, riferendo periodicamente agli amministratori (AU), svincolato da ogni rapporto gerarchico con gli stessi amministratori e con i singoli responsabili delle Direzioni/Funzioni.

Le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, l'AU di Vando Battaglia Srl ha approvato – con delibera del 18.05.2023 – la nomina dell'Organismo di Vigilanza avente struttura monocratica.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'attività di *reporting* direttamente agli amministratori, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo.
- Professionalità: requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche, conoscenze dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché la conoscenza della struttura organizzativa di Vando Battaglia Srl e dei processi chiave.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Vando Battaglia Srl.

6.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il periodo determinato dagli amministratori (l'AU) nella delibera di istituzione dell'Organismo. I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il secondo grado con i Consiglieri di Amministrazione né in nessun altro rapporto che potrebbe causare un conflitto di interessi.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in ogni caso in carica oltre la scadenza fissata nella delibera consigliare di relativa nomina fino a quando gli amministratori non abbiano

provveduto con specifica delibera consigliare alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti di Vando Battaglia Srl e professionisti esterni.

Gli amministratori nominano e revocano il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (in caso di composizione collegiale), scelto tra i consulenti esterni. In mancanza di nomina da parte dell'organo amministrativo, lo stesso verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex art. 444 c.p.p.* (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con Vando Battaglia Srl decadono automaticamente dall'incarico in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

Gli amministratori (l'AU) possono revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione agli amministratori di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati a Vando Battaglia Srl da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna di Vando Battaglia Srl, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex art. 444 c.p.p.* (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi agli amministratori a mezzo di raccomandata A.R.

Nel caso in cui a seguito di revoca, recesso o decadenza di un componente o altro fatto che possa ridurre la composizione dell'Organismo di Vigilanza a due soli componenti, lo stesso

Organismo potrà in ogni caso svolgere le proprie funzioni e operare fino alla data della delibera consigliare integrativa della composizione con la nomina del terzo componente.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso amministratori per la relativa presa d'atto.

6.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno di Vando Battaglia Srl della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare a Vando Battaglia Srl l'opportunità di aggiornare il Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- comunicare su base continuativa agli amministratori (l'AU) in ordine alle attività svolte;
- comunicare periodicamente al Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso, in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dei Consiglieri di Amministrazione.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni/Funzioni aziendali.

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

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "Flussi Informativi", che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

L'Organo Amministrativo di Vando Battaglia Srl assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale dell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, viene autorizzato direttamente dagli Amministratori.

6.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente agli Amministratori (o Amministratore unico) di Vando Battaglia Srl.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta nelle seguenti modalità:

- periodicamente, all'AU, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- periodicamente, nei confronti del Collegio Sindacale, anche su richiesta dello stesso, in ordine alle attività svolte;
- almeno una volta l'anno, attraverso una relazione scritta agli Amministratori (AU), nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.;

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dagli Amministratori e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

6.4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni/Funzioni della Vando Battaglia Srl, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni (c.d. "Flussi informativi"):

- su base periodica, una serie di informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali provenienti dalle singole

Direzioni/Funzioni, previamente identificati e revisionati su base periodica dall'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;

- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- senza ritardo qualsiasi informazione, dato, avviso e documento che costituisca deroghe o eccezioni alle procedure aziendali;
- occasionalmente, qualsiasi altra informazione di qualsivoglia natura riguardante l'attuazione del Modello in aree considerate a rischio di reato e l'osservanza delle disposizioni del Decreto, che possono essere di aiuto nello svolgimento delle attività dell'Organismo di Vigilanza (cd "Report").

Per la comunicazione e la trasmissione di tali informazioni e comunicazioni all'O all'Organismo di Vigilanza, è stato istituito un apposito canale email: odv231@vandobattaglia.com

L'omesso invio di informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di Vando Battaglia Costruzioni S.r.l. nonché prendere visione di qualsiasi documento e consultare dati relativi alla stessa.

Sulla base di quanto disposto D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”* (c.d. Legge Whistleblowing”), - che ha inserito all’art. 6 del Decreto il comma 2-bis: *I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*

A tale riguardo è presente un’apposita procedura (Procedura Whistleblowing) e un apposito canale di segnalazione visionabile sul sito al seguente link: <https://www.vandobattaglia.com/certificazioni/>, al fine di rispondere al D.Lgs. 24/2023 e dunque al fine di assicurare il rispetto della legalità e dei principi di correttezza e trasparenza, nonché della riservatezza dei soggetti e del contenuto della segnalazione. Per un esame più accurato circa le modalità di segnalazione e la gestione delle segnalazioni si rimanda alla stessa procedura.

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

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

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e Vando Battaglia Srl, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti di Vando Battaglia Srl a qualsiasi titolo e, pertanto, anche dirigenti, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- L'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa;
- La maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- Il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;
- La posizione e le mansioni svolte dal soggetto;
- Le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- L'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione;
- Il comportamento susseguente al fatto.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Direzione/Funzione e/o agli organi societari competenti.

8.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, Vando Battaglia Srl deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel *Contratto collettivo nazionale delle aziende edili* (di seguito solo "**CCNL applicabile**"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro *ex* art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente di Vando Battaglia Srl, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive di Vando Battaglia Srl, così come previsto dal vigente **CCNL applicabile**.

Al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i)* ammonizione verbale
- ii)* ammonizione scritta;
- iii)* multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- iv)* sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- v)* licenziamento disciplinare.

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

- i)* incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione inflitta verbalmente il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii)* incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione inflitta per iscritto il dipendente che:
 - risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii)* incorre nel provvedimento disciplinare della multa il dipendente che:
 - risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione inflitta per iscritto;

- per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza reiterata e/o immotivata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, laddove l'assenza dei flussi non consenta all'OdV di svolgere l'attività conferita dal D. Lgs. 231/2001 e dal Modello;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino la gestione delle attività concernenti la qualità dei prodotti e la ricerca e lo sviluppo di nuovi prodotti o processi;
 - effettuati con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico;
 - violi le misure adottate da Vando Battaglia Srl e volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.
- ii)* incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il dipendente che:
- risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettuati con dolo false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico;
 - violi le misure adottate da Vando Battaglia Srl volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.
- iii)* incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento disciplinare il dipendente che:
- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
 - eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, in considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25 – undecies del D.lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 del D.lgs. del 7 luglio 2011, n. 121 in recepimento della direttiva 2008/99/CE del 19 novembre 2008, che ha introdotto i reati cd. ambientali e dell'art. 25 - septies del D.lgs. 231/2001 (rubricato come “omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), l'applicazione del presente sistema disciplinare è estesa anche alla categoria del personale dipendente, sia pure, per quanto riguarda questi ultimi reati, limitatamente ai comportamenti rilevanti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Pertanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300

(cd. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai (questi ultimi con i limiti di cui si è detto per quanto riguarda i reati di cui all'art. 25 - septies) alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 201 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti, procedure e/o altre disposizioni aziendali;
- b) violazioni delle norme in materia di tutela dell'ambiente;
- c) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

La Vando Battaglia Srl non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, anche con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei da Vando Battaglia Srl.

¹ In particolare ai sensi del comma 2 art. 20 del d.lgs. 81/2008, ogni singolo lavoratore deve:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente".

8.2. SANZIONI PER I LAVORATORI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i)* multa;
- ii)* sospensione dal lavoro;
- iii)* risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda la gestione delle segnalazioni, il Dirigente potrà essere sanzionato con la multa quando:

- effettui con colpa grave false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico;
- violi le misure adottate da Vando Battaglia Srl volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante

Mentre incorrerà nel provvedimento della sospensione dal lavoro, il Dirigente che:

- effettui con dolo false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice Etico;
- violi le misure adottate da Vando Battaglia Srl volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

L'accertamento di eventuali violazioni nonché l'inadeguato monitoraggio e la mancata trasmissione tempestiva di informazioni all'Organismo di Vigilanza determinano la sospensione cautelare dei dirigenti dal lavoro, fatto salvo il loro diritto a ricevere lo stipendio, nonché, in via provvisoria e precauzionale e per un periodo non superiore a tre mesi, l'attribuzione di diversi compiti ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile italiano.

Nei casi di gravi violazioni, Vando Battaglia Srl potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

Inoltre, in considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25 – undecies del D.lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 del D.lgs. del 7 luglio 2011, n. 121 in recepimento della direttiva 2008/99/CE del 19 novembre 2008, che ha introdotto i reati cd. ambientali e dell'art. 25 - septies del D.lgs. 231/2001 (rubricato come “omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” e inserito dall'art. 9 della

legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), l'applicazione del presente sistema disciplinare è estesa anche alla categoria del personale dirigente.

Pertanto, le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti del personale dirigente alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- b) violazioni delle norme in materia di tutela dell'ambiente;
- c) violazione od omissione dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

8.3. SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA

L'inosservanza, da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali di Vando Battaglia Srl, delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di Vando Battaglia Srl di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

8.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente i soci, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di comprovata violazione del Modello o di uno qualsiasi dei documenti che ne fanno parte, da parte degli Amministratori (AU), l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente l'intero Collegio Sindacale, affinché possa adottare o raccomandare le misure più opportune.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello commesse da parte di uno o più Sindaci ovvero da parte dell'intero Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa gli Amministratori (AU) che provvedono ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali di adunanze, richiesta di convocazione dell'Assemblea, con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc).

Qualora i soci fossero informati in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli stessi amministratori provvederanno ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto. In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente che sia anche un dipendente di Vando Battaglia Srl, si applicheranno le relative sanzioni disciplinari.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate gli amministratori terranno sempre informato l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, in considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25 – undecies del D.lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 del D.lgs. del 7 luglio 2011, n. 121 in recepimento della direttiva 2008/99/CE del 19 novembre 2008, che ha introdotto i reati cd. ambientali e dell'art. 25 - septies del D.lgs. 231/2001 (rubricato come “omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), l'applicazione del presente sistema disciplinare è estesa anche agli amministratori.

Pertanto, le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti degli amministratori che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinate dalla legge (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- b) violazioni delle norme in materia di tutela dell'ambiente;
- c) violazione od omissione dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

Le medesime sanzioni verranno applicate, sulla base degli stessi criteri, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza e controllo ovvero di omissione degli obblighi informativi nei confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive di cui il datore di lavoro è responsabile.

8.5. MISURE NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE HANNO RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Condotta compiuta dalle controparti dei rapporti contrattuali, rapporti d'affari o accordi di partnership con Vando Battaglia Srl può determinare, in conformità a quanto regolato in specifici contratti, la risoluzione del contratto o il diritto di recedere dallo stesso, restando inteso il diritto di chiedere il risarcimento dei danni subiti a seguito di tale condotta, compresi i danni causati dall'applicazione da parte della Corte delle misure previste dal D.Lgs.231 / 2001.

8.6. SANZIONI CONNESSE ALLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

In materia di segnalazioni (whistleblowing), sono sanzionati i seguenti comportamenti:

- la messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o inerenti a violazioni del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblower);
- l'effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute in mala fede al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio e di intenzionale strumentalizzazione del regolamento interno sulle segnalazioni.

8.7. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'Organismo di Vigilanza, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda.

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello.

8.8. SEGNALAZIONI

In materia di segnalazioni (whistleblowing), sono sanzionati i seguenti comportamenti:

- la messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o inerenti a violazioni del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblower) verso l'Organismo di Vigilanza;
- l'effettuazione di segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio e di intenzionale strumentalizzazione del regolamento interno sulle segnalazioni.

8.9. PROCEDIMENTO IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il disciplinare che prevede il sistema di sanzioni descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

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

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 25 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere irrogato allorché la violazione delle misure del Modello Organizzativo o del Codice Etico abbia anche determinato una mancanza prevista dai vigenti Contratti Collettivi di Lavoro.

Vando Battaglia Srl, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale:

- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello e del Codice Etico e la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- pubblica il Modello e il Codice Etico sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale, anche in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata - nei contenuti e nelle modalità di divulgazione - in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione di Vando Battaglia Srl.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione che in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura del Responsabile del Personale, disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

L'adozione del Modello costituisce responsabilità degli amministratori (AU).

Le successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse, pertanto, alla competenza dell'AU di Vando Battaglia Srl attraverso una delibera emessa secondo le modalità previste per l'adozione del Modello stesso.

L'attività di aggiornamento, intesa come integrazione o come cambiamento, è finalizzata a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello in merito alla sua funzione preventiva dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri conferiti ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b) e art. 7, comma 4 lettera a) del Decreto, è responsabile di sottoporre agli amministratori (AU) proposte di aggiornamento e adeguamento del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono sempre essere segnalate all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate dalle competenti funzioni aziendali, qualora risultino inefficaci ai fini della corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti dovranno modificare o integrare le procedure al fine di rendere effettiva qualsiasi revisione del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto informato dell'aggiornamento delle procedure esistenti e dell'attuazione di quelle nuove.

Tra le modifiche del Modello si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove aree a rischio/attività sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività da parte di Vando Battaglia Srl o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

Costituiscono, in ogni caso, modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, durata in carica e operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del sistema sanzionatorio.