

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ASSIMPREDIL ANCE

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

REVISIONE ATTUALE DEL DOCUMENTO: REV_00

REV	DATA APPROVAZIONE	AGGIORNAMENTI
00	17/11/25	Prima adozione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE PARTE GENERALE	4
PREMESSA	5
DEFINIZIONI	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	7
1.1 CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.....	7
1.2 FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO	7
1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE.....	8
1.4 LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE	9
1.5 L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>EX</i> D.LGS. 231/2001 ..	10
1.6 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	12
2. L'ASSOCIAZIONE	12
2.1. ATTIVITÀ E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ASSIMPREDIL ANCE	12
2.2. SISTEMA DI GOVERNANCE DI ASSIMPREDIL ANCE.....	14
2.3. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE ADOTTATO DALLA ASSOCIAZIONE	14
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ASSIMPREDIL ANCE	15
3.1. FINALITÀ DEL MODELLO	15
3.2. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DELL'ASSOCIAZIONE	16
3.3. STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE	17
3.4. I DESTINATARI DEL MODELLO	17
3.5. APPROVAZIONE, MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	18
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. COMPOSIZIONE, NOMINA, REVOCA, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA.....	18
4.2. FUNZIONI E POTERI.....	20
4.3. ATTIVITÀ DI REPORTING	22
4.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE, FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.5. IL D. LGS. 24/2023 E I CANALI DI SEGNALEZIONE "WHISTLEBLOWING"	23
5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO	24
5.1. PRINCIPI GENERALI	24
5.2. SANZIONI PER I SOCI CHE RIVESTONO CARICHE ASSOCIATIVE E INCARICHI DI RAPPRESENTANZA DELL'ASSOCIAZIONE PRESSO ENTI TERZI	25
5.3. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	25

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E CONSULENTI	25
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	26
6.1. DIFFUSIONE DEL CONTENUTO DEL MODELLO.....	26
6.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE	26
6.3. INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI E AI PARTNER COMMERCIALI	26

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE PARTE GENERALE

PREMESSA

Il presente documento, corredato dei suoi allegati, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in avanti "**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**") dalla Associazione delle imprese edili e complementari delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza (d'ora innanzi anche la "**Associazione**" o "**Assimpredil Ance**") e approvato dall'organo direttivo della Associazione stessa.

Assimpredil Ance ha riassunto le risultanze dell'attività di valutazione del proprio sistema di controllo interno e gli eventuali correttivi ad esso apportati nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, alla luce dei principi indicati dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e dalle Linee Guida emanate in materia da Confindustria.

Per garantire coerenza del sistema 231, il presente Modello si coordina con il Codice Etico Ance, la procedura per le attività di lobby e la procedura per la gestione del conflitto di interessi: tali ultimi documenti, in particolare, costituiscono parte del quadro di controllo interno e vanno letti congiuntamente per i profili relativi ai rapporti con la P.A. e alla gestione dei conflitti.

DEFINIZIONI

Attività Sensibili: sono le attività/processi di Assimpredil Ance nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati di cui al Decreto;

Attività Strumentali: sono le attività/processi di Assimpredil Ance che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;

Codice Etico: Codice Etico Ance;

Soggetto Whistleblowing: soggetto incaricato delle segnalazioni "whistleblowing" ai sensi del D.lgs. 24/23, individuato nell'OdV;

Consulenti: sono i soggetti che, in ragione delle competenze professionali in loro possesso, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di Assimpredil Ance;

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

D. Lgs. 24/2023: il Decreto Legislativo 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*";

Destinatari: sono tutti i soggetti che in forza dei rapporti intrattenuti con la Associazione sono di volta in volta tenuti all'osservanza del Modello, inclusi: i soci che rivestono cariche negli organi associativi o svolgono funzioni di rappresentanza dell'Associazione in enti esterni, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e quei soggetti che agiscono nell'interesse della Associazione in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partners o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto;

Dipendenti: sono i soggetti legati ad Assimpredil Ance da un contratto di lavoro subordinato;

DVR: Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81;

Guida Confindustria: la Guida operativa Confindustria per gli enti privati - Nuova disciplina "whistleblowing" - ottobre 2023.

Incaricato di un pubblico servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi con pubblico servizio un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);

Linee Guida Confindustria: documento di Confindustria, approvato il 7 marzo 2002, aggiornato il 31 marzo 2008, nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021 per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto;

Linee Guida ANAC: le Linee Guida approvate dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, recanti disposizioni "in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne";

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

Organi: sono gli Organi generali della Associazione, quali l'Assemblea Generale, il Consiglio Generale, il Consiglio di Presidenza, il Presidente, i Vicepresidenti ecc;

Organismo di Vigilanza (OdV): Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla verifica sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

P.A.: la Pubblica Amministrazione;

Partner o Collaboratori esterni: sono le controparti contrattuali di Assimpredil Ance, persone fisiche o giuridiche, con cui la Associazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

Presente documento: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Associazione;

Pubblico Ufficiale: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autorizzativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi (art. 357 c.p.);

Reati o Reati presupposto: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modifiche o integrazioni;

Referente 231: soggetto designato dal Direttore Generale con il compito di assicurare il raccordo operativo tra l'Organismo di Vigilanza e le strutture associative

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Associazione o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Associazione;

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Le definizioni non espressamente riportate nel presente Modello rinviano, ove pertinenti, alle corrispondenti definizioni contenute nelle procedure in calce.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “**D. Lgs. 231/2001**” o il “**Decreto**”), recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica (“**Enti**”), ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità amministrativa da reato a carico degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l’Ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza).

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto

L’Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente individuati nel Decreto (“*Reati Presupposto*”) e non è sanzionabile per altre tipologie di illecito commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. Il Decreto indica agli artt. 24 ss. i cosiddetti “*Reati Presupposto*”, ovvero gli illeciti da cui può discendere la responsabilità dell’Ente.

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto rilevanti ai sensi del Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- reati societari e corruzione tra privati (art. 25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- abuso di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 decies);

- reati ambientali (art. 25 undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- frodi in competizioni sportive (art. 25 quaterdecies);
- reati tributari (art. 25 quinquedecies);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto, l'Ente è punibile solo nel caso in cui ricorrano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

- a. Il primo criterio oggettivo che deve sussistere ai fini della punibilità dell'Ente è che il reato commesso deve esser compreso tra quelli espressamente indicati come Reati Presupposto nel Decreto.
- b. Il secondo criterio oggettivo è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Deve, perciò, essere stato commesso in un ambito inerente le attività specifiche della Associazione e quest'ultima deve averne tratto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:
 - l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Associazione, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
 - il "vantaggio" sussiste quando la Associazione ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, sia esso economico o di altra natura.

La responsabilità dell'Ente sussiste non solo quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del Reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Ente senza apportargli però un immediato e diretto vantaggio economico.

- c. Il terzo criterio oggettivo è che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno o più soggetti qualificati, ovvero da *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"* o da coloro che *"esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo"* dell'Ente (Soggetti Apicali), oppure ancora da *"persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali"* (Soggetti Subalterni).

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del Reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "*qualificato*" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del Reato.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, qualora - prima della commissione del Reato Presupposto - abbia adottato ed efficacemente attuato un "*Modello di organizzazione e di gestione*" idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi e abbia affidato a un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sulla sua osservanza e aggiornamento.

La responsabilità dell'Ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla "*mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi*" attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente, difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione interna.

In sostanza, affinché il Reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'Ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto (sulle condizioni di esenzione da responsabilità previste dal Decreto si veda *infra sub* paragrafo 1.5).

1.4 Le sanzioni applicabili all'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto, sono di quattro tipi:

Sanzione pecuniaria

È sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille), ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 25.823 ed un massimo di Euro 1.549.370. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatesi.

Inoltre, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il principio fondamentale che guida l'intera materia della responsabilità dell'Ente stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una

responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

Sanzioni interdittive

Si tratta dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono irrogate, congiuntamente a quella pecuniaria, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato, e soltanto quando ricorre almeno una di queste due condizioni:

- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti);
- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

Confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando cioè una somma di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondenti al prezzo o profitto del reato).

Pubblicazione della sentenza

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Pubblico Ministero, infine, può chiedere l'applicazione delle sanzioni interdittive anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente o vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

Il Decreto, nell'introdurre il sopra descritto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative necessarie al fine di prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto da parte di soggetti che operino per suo conto.

In particolare, l'Ente va esente da responsabilità se prova:

- 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;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa dell'Ente dipende quindi dall'adozione

ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, poiché, in tal caso, opera un'inversione dell'onere della prova ed è l'Ente che deve dimostrare che il reato è stato commesso dal proprio soggetto apicale eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'Ente deve provare una sorta di "frode interna" da parte di Soggetti Apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza sullo stesso gravanti. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

Dotarsi di un Modello ai sensi del Decreto non è obbligatorio ai sensi di legge, anche se, in base ai criteri di imputazione del Reato all'Ente, il Modello è l'unico strumento che, se efficacemente attuato, può eventualmente evitare un coinvolgimento dell'Ente nella commissione dei Reati previsti dal Decreto. Ne consegue, pertanto, che l'adozione di un Modello efficace ed efficiente è nell'interesse dell'Ente.

L'art. 6 del Decreto, infine, al secondo comma indica il contenuto del Modello, che deve presentare le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività dell'Ente nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati di cui al Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire¹;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- uno o più canali che consentano di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello².

¹ Si rimanda alla specifica procedura per attività di rappresentanza di interessi e lobby e alla procedura di gestione del conflitto di interessi, con focus su contatti con la P.A., tracciabilità e gestione dei conflitti. I programmi di formazione includono un focus operativo sulla corretta compilazione, archiviazione e tracciabilità delle Schede Contatto e dei verbali degli incontri istituzionali.

² Costituisce violazione rilevante anche l'inosservanza delle previsioni contenute nel Procedura per attività di rappresentanza di interessi e lobby e nella procedura di gestione del conflitto di interessi; per i terzi/consulenti si applicano le clausole contrattuali 231 di sospensione/recesso e risarcimento, ove previste.

1.6 Le linee guida di Confindustria

Il Decreto (art. 6, comma 3) prevede che i modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati dagli Enti sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" (successivamente modificate e aggiornate, dapprima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, successivamente nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021).

Le linee guida di Confindustria hanno rappresentato un riferimento per la Associazione nella stesura del presente Modello.

2. L'ASSOCIAZIONE

2.1. Attività e struttura organizzativa di Assimpredil Ance

L'Associazione rappresenta unitariamente le imprese di costruzione e le imprese specialistiche del settore delle costruzioni delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza e le inquadra, in conformità agli accordi Ance/Confindustria.

Assimpredil Ance è aderente all'Associazione nazionale costruttori edili - ANCE - secondo le norme dello Statuto e dei Regolamenti di questa ed è vincolata agli obblighi previsti da tale Statuto per i soci ordinari. L'Associazione adotta il Codice Etico dell'ANCE.

L'Associazione non ha alcun fine di lucro.

Essa ha per scopo di promuovere lo sviluppo ed il progresso del settore edile ed affine e di provvedere alla tutela ed all'assistenza, sia sul piano collettivo che individuale, delle imprese operanti nel settore delle costruzioni in tutti i problemi che direttamente o indirettamente possono riguardarle e di favorirne lo sviluppo e il progresso.

A tal fine l'Associazione, in particolare:

- a) assume la rappresentanza territoriale delle imprese del settore delle costruzioni ed è la sede preminente di dibattito e della definizione delle politiche associative per tutto ciò che riguarda la realizzazione delle opere e la regolazione del mercato, i fabbisogni infrastrutturali e le relative priorità nell'ottica delle esigenze dell'imprenditoria, dell'ammodernamento e dello sviluppo del territorio;
- b) stipula contratti ed accordi collettivi di categoria nel proprio ambito territoriale, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese in applicazione del C.C.N.L. e in conformità alle direttive dell'ANCE; interviene nella trattazione e definizione delle controversie collettive ed individuali di lavoro;
- c) presta la propria assistenza alle imprese associate nei confronti delle Autorità e degli Enti pubblici e privati, anche nell'elaborazione di normative che possano riguardare le attività produttive del settore;
- d) fornisce assistenza alle imprese associate in tutte le questioni amministrative, economiche, giuridiche, sindacali, tecniche, tributarie, ecc., che possano comunque interessarle;

- e) sollecita, promuove e agevola tra le imprese edili e complementari associate l'accesso al mercato, anche con la promozione e/o costituzione di consorzi, reti di imprese e di altri idonei organismi;
- f) provvede a rendere edotti i soci, anche attraverso la collaborazione degli stessi, di ogni progresso dell'edilizia, per mezzo di rilevazione di dati, elementi e notizie, relativi ai problemi del settore e favorisce studi e sperimentazioni nell'industria edile anche attraverso la promozione e/o partecipazione ai programmi di formazione, ricerca e sviluppo finanziati da enti pubblici e privati;
- g) assiste nelle forme più opportune le imprese associate nei problemi di reperimento e distribuzione delle materie prime, eventualmente registrando le tariffe ed i prezzi vari attinenti all'edilizia ed alle materie prime e, occorrendo, discutendoli con i fornitori ed i loro raggruppamenti;
- h) favorisce i rapporti e le intese con altre attività industriali e commerciali e a tal fine può dare la propria adesione ad altre organizzazioni industriali, sia provinciali, che regionali e/o nazionali;
- i) promuove la pubblicazione di periodici, riviste o monografie, siti web riguardanti le attività edili e/o complementari, nonché l'eventuale partecipazione delle imprese associate a missioni, mostre ed esposizioni nazionali ed estere;
- j) promuove idonee forme mutualistiche, previdenziali ed assicurative in favore delle imprese del settore;
- k) designa e nomina propri rappresentanti in tutti gli organismi, enti, organi, comitati e commissioni in cui tale rappresentanza sia richiesta o si renda opportuna, ed in particolare nomina i Presidenti e i vertici degli organismi costituiti a norma della contrattazione collettiva del settore;
- l) sollecita, promuove e attua la formazione di maestranze per l'intero settore dell'edilizia anche con la promozione di enti e scuole professionali di categoria a norma del C.C.N.L. di settore, e attua ogni iniziativa diretta all'elevazione morale e culturale e al benessere dei lavoratori mirando anche alla crescita professionale di tutti gli operatori della filiera;
- m) favorisce lo sviluppo ed il progresso del settore delle costruzioni e promuove la qualificazione tecnico-professionale e la specializzazione delle imprese;
- n) può costituire, esclusivamente e restrittivamente per il perseguimento dei propri scopi sociali, società controllate e/o collegate, come pure dar vita o partecipare a specifiche associazioni, fondazioni e consorzi, reti di imprese ovvero, d'intesa con ANCE, fondere l'Associazione con altre Associazioni, incorporandole o dando vita, con esse, ad una nuova Associazione;
- o) può costituire al suo interno sezioni e settori di categorie e di specializzazioni di mercato e di attività;
- p) compie comunque tutti gli atti e le operazioni ritenute utili e opportune per il raggiungimento degli scopi associativi ivi compresa la costituzione di società e la sottoscrizione di azioni o di quote sociali, provvedendo o partecipando alla loro gestione; partecipa a consorzi e enti promozionali per l'edilizia e per opere pubbliche o di interesse generale; tutto ciò non in via prevalente e comunque esclusivamente e restrittivamente per il perseguimento dei propri scopi sociali;
- q) agevola, anche in stretta collaborazione con l'ANCE e con la FIEC (Federazione dell'Industria Europea delle Costruzioni), il più ampio inserimento degli imprenditori del

settore costruzioni del territorio nel mercato dell'Unione Europea e nei mercati extra europei;

r) assume, nell'interesse proprio e/o delle imprese associate, la legittimazione attiva innanzi al giudice di ogni ordine e grado;

s) compie, in genere, tutti gli atti che in qualsiasi modo valgano a raggiungere i fini sociali dell'Associazione.

Dal punto di vista della organizzazione interna. La struttura organizzativa di Assimpredil Ance è delineata da apposito organigramma di volta in volta aggiornato a cura dell'Area Risorse Umane.

2.2. Sistema di Governance di Assimpredil Ance

La struttura di governo dell'Associazione garantisce la rappresentatività delle aziende associate nei momenti decisionali.

Gli organi dell'Associazione sono:

- l'Assemblea dei Soci, che rappresenta la totalità delle imprese associate e costituisce l'organo sovrano;
- il Consiglio Generale, che è l'organo deliberante e che definisce le linee strategiche e regolamentari dell'Associazione;
- il Consiglio di Presidenza, responsabile della conduzione operativa e dell'attuazione delle direttive strategiche;
- il Presidente, con funzioni di rappresentanza legale e guida dell'Associazione;
- i Vice Presidenti, con deleghe funzionali definite;
- il Tesoriere, con compiti di supervisione economico-finanziaria;
- gli organi di controllo: il Revisore Unico e il Collegio dei Probiviri;
- il Direttore Generale, responsabile della gestione operativa delle attività, in attuazione delle deliberazioni degli organi statutari;
- i Consigli di Zona, le Commissioni Referenti e la Consulta delle Specializzazioni, che assicurano il raccordo territoriale e settoriale con le imprese associate;
- il Gruppo Giovani Imprenditori Edili, espressione della componente giovanile del sistema associativo.

Sotto l'indirizzo del Presidente, il Direttore Generale gestisce l'Associazione e il suo funzionamento, sovrintende alla struttura operativa e partecipa alle riunioni di tutti gli organi decisionali.

2.3. Sistema di deleghe e procure adottato dalla Associazione

Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure adottato dall'Associazione è parte integrante del sistema di controllo interno e intende costituire, nell'ottica del Modello, un efficace presidio alla prevenzione dei reati richiamati dal Decreto.

Il sistema delle deleghe e delle procure deve costituire:

- uno strumento di gestione per il compimento degli atti aventi rilevanza esterna o interna necessari al perseguimento degli obiettivi dell'Associazione che sia congruo con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti, attraverso la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti dell'Associazione, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da ciò dipende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati che nella identificazione successiva dei soggetti che hanno adottato atti, direttamente o indirettamente connessi alla consumazione del reato³.

In tale contesto, l'Associazione ha deciso di predisporre un sistema di deleghe/procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate, nel pieno rispetto delle disposizioni statutarie.

Le aree interessate verificheranno periodicamente il sistema delle procure in vigore, anche attraverso l'esame della documentazione attestante l'attività concretamente posta in essere dai soggetti che operano per conto della Associazione, suggerendo le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ASSIMPREDIL ANCE

3.1. Finalità del Modello

Con l'adozione dei principi generali del Codice Etico Ance e del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'Associazione intende adempiere alle prescrizioni del Decreto per migliorare e rendere quanto più efficienti possibile i propri sistemi di controllo interno e di *Corporate Governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi comportamentali e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce una componente fondamentale del sistema di governo dell'Associazione e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite previste dal Decreto;
- fornire un'adeguata informazione a coloro che agiscono su mandato dell'Associazione, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, sulle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di sanzioni oltre che a carico dei singoli anche a carico dell'Associazione;
- diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto l'Associazione condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, e in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello e Codice Etico;

³ È preferibile garantire la presenza congiunta di almeno due rappresentanti di Assimpredil ad ogni incontro istituzionale.

- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità documentale, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e della relativa attuazione, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna⁴;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

In tale prospettiva, il Modello assicura l'integrazione operativa, oltre che con i principi generali del Codice Etico Ance, con la Procedura per attività di rappresentanza di interessi e lobby (regole di condotta e tracciabilità degli incontri con la P.A.) e con la procedura di gestione del conflitto di interessi (dichiarazioni iniziali/sopravvenute, valutazione e misure, Registro Conflitti).

3.2. Metodologia di predisposizione del Modello dell'Associazione

Il Modello di Assimpredil Ance, ispirato alle Linee Guida di Confindustria, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Associazione, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della normativa, della struttura organizzativa della Associazione e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

Assimpredil Ance ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati Presupposto indicati dal Decreto. In particolare modo, sono stati analizzati: la storia della Associazione, il contesto dell'Associazione, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo, il sistema di *governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i principali rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Associazione a presidio delle Attività Sensibili.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, l'Associazione ha proceduto dunque:

- all'identificazione, mediante interviste al management, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self-assessment*) di commissione di Reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione dei presidi di controllo - già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi interne necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- all'analisi del proprio sistema di poteri e di attribuzione delle responsabilità.

⁴ Nell'ambito dei processi di lobbying e di relazioni istituzionali, trova applicazione la procedura "Schede Contatto", da considerarsi parte integrante del sistema procedurale.

3.3. Struttura del Modello: parte generale e parte speciale

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e ritenute, all'esito dell'attività di *self-risk assessment*, astrattamente ipotizzabili in capo alla Associazione.

Si rileva, inoltre, che l'introduzione di alcuni reati nel presente Modello ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Associazione intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Parte Speciale si compone di diverse sezioni relative alle seguenti categorie di reati raggruppate come segue:

Sezione A: Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

Sezione B: Reato di corruzione tra privati;

Sezione C: Delitti informatici e violazioni del diritto d'autore;

Sezione D: Delitti di criminalità organizzata, transnazionali e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G.;

Sezione E: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;

Sezione F: Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Sezione G: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

Sezione H: Reati tributari;

Sezione I: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

3.4. I Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per:

- i soci che rivestono cariche negli organi associativi o svolgono funzioni di rappresentanza dell'Associazione in enti esterni;
- il Revisore Unico;
- i dipendenti della Associazione, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Associazione da un rapporto di lavoro subordinato, anche se distaccati, per lo svolgimento della loro attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Associazione in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del management della Associazione;
- coloro i quali, pur non appartenendo alla Associazione, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- quei soggetti che agiscono nell'interesse della Associazione in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto (di seguito, collettivamente, i "Destinatari").

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto o ad una classe di soggetti terzi, possono essere risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal Direttore Generale e/o dal responsabile della funzione interessata.

3.5. Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I lett. a) del Decreto, è un "**atto di emanazione dell'organo dirigente**". Per questa ragione è demandato al Consiglio di Presidenza di Assimpredil Ance di provvedere, mediante apposita delibera, all'adozione del Modello ai sensi del Decreto.

Il Modello verrà successivamente messo a disposizione per opportuna conoscenza del Consiglio Generale.

Il Consiglio di Presidenza, inoltre, è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, anche in conseguenza di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso o di modifiche legislative.

A tal fine, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di formulare al Consiglio di Presidenza proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello e delle procedure o dei protocolli – che ne costituiscono parte integrante.

È rimessa, invece, alla responsabilità dell'Associazione l'applicazione del Modello in relazione all'attività dalla stessa in concreto posta in essere.

Per le modifiche e gli aggiornamenti al Modello, l'Associazione si avvale di tutte le proprie funzioni e, ove ritenuto necessario, di consulenti esterni.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'Ente sia esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, sia che sia stato commesso dai Soggetti Subordinati.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e tenuto conto della propria dimensione e struttura organizzativa, l'Associazione ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione monosoggettiva ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**").

L'OdV è nominato dal Consiglio di Presidenza e dura in carica un anno, con rinnovo automatico per ulteriori periodi di durata annuale, al fine di assicurare un'opportuna continuità di azione all'operato dell'OdV.

L'OdV rispetta i seguenti requisiti:

- **autonomia** - l'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, deve avere autonomia decisionale, intesa come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione;
- **indipendenza** - l'OdV non deve essere soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcuna funzione dell'Associazione e deve adottare le sue decisioni senza che alcuna funzione dell'Associazione possa sindacarle o interferire sul loro contenuto;

- **professionalità** – l’OdV deve essere professionalmente capace di svolgere il proprio compito. Deve disporre delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli;
- **continuità d’azione** – l’OdV deve svolgere le funzioni assegnategli in via continuativa, seppure non in modo esclusivo, dedicando un tempo appropriato allo svolgimento dei suoi compiti;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interesse** - non può essere nominato chi sia privo dei requisiti di onorabilità o si trovi in conflitto di interessi con l’Associazione.

Costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza dell’Organismo di Vigilanza:

- la condizione di essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall’Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);
- la condizione di essere indagato, imputato o di essere stato definitivamente condannato - anche con decreto penale o sentenza emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento), ancorché con pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (i) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto o per il delitto di bancarotta fraudolenta;
 - (ii) per reati che comportino l’incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - (iv) per gravi reati dolosi di natura ambientale o di lavoro;
 - (vi) per qualsiasi delitto non colposo per il quale sia stata inflitta la reclusione per un periodo non inferiore a due anni;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, dichiarato imprenditore in liquidazione giudiziale o di essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, alla pena dell’interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il successivo verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni (di cui l’OdV è tenuto a dare tempestiva comunicazione) comporta la decadenza automatica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Presidenza, che provvederà alla sostituzione.

L’OdV cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

L’OdV può essere revocato per giusta causa. A titolo esemplificativo e non esaustivo, ricorre una giusta causa in caso di:

- accertamento di un grave inadempimento da parte dell’Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell’Organismo stesso;
- violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell’esercizio delle funzioni proprie dell’Organismo di Vigilanza.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Presidenza, con tempestiva segnalazione al Consiglio Generale.

Fermo restando quanto sopra indicato nel Modello, la disciplina del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è rimessa all'Organismo stesso che, una volta nominato, è chiamato ad adottare un proprio Regolamento interno che preveda:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

Il regolamento dovrà prevedere che l'OdV, ogni qual volta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività, provveda a formalizzare le attività svolte mediante apposito verbale.

4.2. Funzioni e Poteri

Ferma restando la responsabilità del Consiglio di Presidenza in merito all'adozione, implementazione e aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza della Associazione è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- sull'adeguatezza del Modello, segnalando l'opportunità di aggiornamento dello stesso laddove riscontri esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni dell'Associazione e/o all'introduzione di modifiche nella normativa di riferimento.

Sul piano operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le necessarie procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo della Associazione e forma parte integrante del processo interno, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV, o tenute a sua disposizione;
- effettuare incontri periodici con le funzioni responsabili dei processi a rischio per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio reato. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione dell'Associazione rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività dell'Associazione che possono esporla al rischio di commissione di un reato;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;

- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da terzi, valutandone l'attendibilità ed effettuando tutti gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei suoi compiti, disponendo di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti dell'Associazione, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione;
- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività dell'Associazione o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti della Associazione in base al sistema disciplinare per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni interne per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- mantenere un collegamento costante con gli organi di controllo della Associazione e con gli altri consulenti coinvolti nelle attività di attuazione del Modello.

Le attività poste in essere dall'OdV in esecuzione delle proprie funzioni non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura dell'Associazione, fermo restando che il Consiglio di Presidenza dell'Associazione vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello ed il potere di adottarlo e di darvi attuazione.

L'OdV, come sopra indicato, deve avere libero accesso a tutta la documentazione in possesso della Associazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni svolte e deve astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento dell'incarico.

L'OdV si avvale per lo svolgimento del suo incarico del Referente 231 che, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, collabora con l'OdV e ad esso riporta funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Al Referente 231 spettano i compiti di:

- garantire il flusso informativo verso e dall'OdV;
- supportare l'OdV nella raccolta di dati, documenti e segnalazioni;
- supportare l'OdV nelle attività di verifica;
- monitorare l'applicazione del Modello 231 nelle aree di rischio;
- coordinare la formazione e la sensibilizzazione del personale sui temi 231.

L'OdV, qualora lo ritenga necessario e a suo insindacabile giudizio, potrà inoltre accedere direttamente a tutta la documentazione dell'Associazione, disporre l'audizione di qualsiasi destinatario del Modello — il quale sarà tenuto a garantire la massima trasparenza e collaborazione — nonché avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, delle strutture dell'Associazione o di consulenti esterni.

L'OdV della Associazione è dotato di appropriata autonomia di spesa, attraverso la previsione di un budget annuale, da lui proposto e approvato dal Consiglio di Presidenza, da utilizzare in assoluta autonomia per lo svolgimento delle proprie attività. Le eventuali spese straordinarie saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Presidenza.

L'OdV riceve, nell'ambito dei flussi periodici, evidenza dei contatti istituzionali (ID del report di incontro previsto dalla procedura per attività di rappresentanza di interessi e lobby) e delle decisioni adottate in materia di conflitti secondo la Policy di gestione del conflitto di interessi, a fini di vigilanza sull'adeguatezza dei presidi.

4.3. Attività di reporting

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con gli organi dell'Associazione e con il Direttore Generale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Presidenza:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello;
- ogni qualvolta lo ritenga opportuno, in merito a circostanze e fatti significativi;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Associazione, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- periodicamente, con una relazione informativa, su base almeno annuale, avente ad oggetto:
 - ✓ le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
 - ✓ una sintesi delle segnalazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
 - ✓ eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
 - ✓ la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività sociali che richiedono un aggiornamento del Modello
 - ✓ il proprio piano di lavoro e il suo stato di avanzamento.

Ricevuta la segnalazione, nei casi in cui siano accertate violazioni del Modello, idonee a determinare una responsabilità in capo alla Associazione, il Consiglio di Presidenza delibera, entro cinque giorni le iniziative conseguenti.

In caso di inerzia del Consiglio di Presidenza, ovvero qualora le iniziative assunte risultino manifestamente inadeguate, l'OdV ne dà comunicazione al Revisore Unico e al Collegio speciale dei Probiviri.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Presidenza o dai suddetti organi e potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

4.4. Obblighi di informazione, flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato dal Referente 231 delle notizie relative ai cambiamenti organizzativi ed operativi, nonché degli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe.

Tutti i destinatari del Modello, per il tramite del Referente 231 (all'indirizzo di posta elettronica: mog231@assimpredilance.it), sono tenuti a segnalare all'OdV senza ritardo tutti gli eventi che potrebbero generare responsabilità della Associazione stessa ai sensi del Decreto, le violazioni del Modello e, in generale, tutte le informazioni ritenute sensibili e significative ai sensi del Decreto.

A titolo esemplificativo, tutti i Destinatari segnalano:

- le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Associazione, suoi dipendenti, dirigenti, membri degli organi dell'Associazione o altri Destinatari/collaboratori esterni;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- accessi, ispezioni, notifiche e richieste delle Autorità o delle Forze dell'Ordine;
- tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro, nonché eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (es. Revisore Unico) e di unità organizzative e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

Tutte le segnalazioni ricevute sono conservate da Referente 231 e sono direttamente accessibili per l'OdV.

La disciplina dei flussi informativi di dettaglio è rimessa all'OdV nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno. A tal proposito si rimanda alle "Schede Flussi informativi", suddivise per Area, in cui sono indicati (i) Processi sensibili e (ii) le informazioni da trasmettere all'OdV alle scadenze definite.

4.5. Il D. Lgs. 24/2023 e i canali di segnalazione "*whistleblowing*"

La Legge n. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, oltre a modificare la disciplina del *whistleblowing* per il settore pubblico, ha apportato alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001, introducendo, anche nel settore privato, l'obbligo di prevedere nei Modelli di Organizzazione appositi canali per la trasmissione delle segnalazioni di illeciti rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto o di violazioni del Modello stesso.

La disciplina in materia di *whistleblowing* è stata ulteriormente modificata a seguito dell'introduzione del D. Lgs. 24/2023, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937

e 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”*.

In particolare, l’attuale formulazione dell’art. 6, comma 2-bis del Decreto dispone che i Modelli di organizzazione devono prevedere *“i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

In adempimento agli obblighi di cui sopra, la Associazione ha implementato un apposito canale interno di segnalazione, conforme al D. Lgs. 24/2023 e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC e nella Guida Operativa di Confindustria, che consente di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello.

In particolare, i segnalanti possono riportare le condotte illecite sopra menzionate attraverso una apposita Piattaforma (pubblicata sul sito di Assimpredil Ance) idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante e proteggerlo da qualsiasi forma di possibile ritorsione, garantendo le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023:

L’Associazione si impegna a tutelare la riservatezza dell’identità del segnalante, dei soggetti coinvolti nella segnalazione e del contenuto della segnalazione stessa, in tutte le fasi di gestione della segnalazione.

Inoltre, gli autori delle segnalazioni e gli altri soggetti ai quali la legge estende le misure di protezione del segnalante (es. facilitatori) sono salvaguardati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione in ragione della segnalazione effettuata. Nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti protetti, saranno applicabili le sanzioni previste nel sistema disciplinare (si veda il capitolo 5 “Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza del Modello”). Le medesime sanzioni potranno essere applicate in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile per il medesimo titolo in caso di dolo o colpa grave.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente paragrafo, si rinvia alla “Procedura whistleblowing”.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

5.1. Principi generali

Assimpredil Ance condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell’interesse della Associazione ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

L’Associazione, infatti, ritiene che le violazioni dei principi comportamentali e delle procedure previste da Modello e dal Codice Etico ledano il rapporto di fiducia instaurato con l’ente e di conseguenza comportano azioni disciplinari, anche a prescindere dall’istaurazione di un eventuale giudizio penale nel caso in cui il predetto comportamento costituisca reato.

Inoltre, la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l’effettività del Modello stesso e per rendere efficace l’azione di vigilanza dell’OdV.

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

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su impulso dell'OdV qualora, nel corso della propria attività di controllo e vigilanza, abbia rilevato una possibile infrazione del Modello.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti è di competenza del Direttore Generale dell'Associazione in linea con i poteri conferiti dallo Statuto e dal Regolamento del Personale di Assimpredil Ance.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

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

- comportamenti che integrano una trasgressione anche colposa delle prescrizioni del Modello;
- comportamenti che integrano un'elusione fraudolenta del Modello o che abbiano determinato la volontaria commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello si applicano anche ai casi di violazione delle misure poste a tutela del segnalante (es. atti ritorsivi), nonché a coloro i quali dovessero effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, nei casi di accertamento della loro responsabilità anche con sentenza di primo grado per fatti di diffamazione o calunnia.

5.2. Sanzioni per i soci che rivestono cariche associative e incarichi di rappresentanza dell'Associazione presso enti terzi

Le violazioni del modello organizzativo che configurino altresì violazioni dei principi di correttezza, trasparenza e legalità contenuti nel Codice Etico Ance sono soggette alle sanzioni previste da quest'ultimo.

Tali sanzioni sono applicate, ai sensi dell'art. 39 dello Statuto, dal Collegio Speciale dei Probiviri, secondo il procedimento previsto dal relativo regolamento.

5.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Per la determinazione e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari conseguenti alla violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo, si rinvia integralmente al Regolamento del Personale.

5.4. Misure nei confronti di collaboratori esterni e consulenti

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con il Modello, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali ("clausole 231") inserite nelle lettere di incarico, potrà determinare, in considerazione della gravità della violazione e delle sue conseguenze, nonché delle condotte antecedenti e susseguenti:

- la diffida al puntuale rispetto del modello;
- l'applicazione di una penale contrattuale pari al 10% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a Assimpredil Ance, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

La commissione di uno dei reati previsti dal Decreto sarà sempre sanzionata con la risoluzione del rapporto.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

6.1. Diffusione del contenuto del Modello

Il Modello e il Codice Etico, una volta approvati e/o modificati dal Consiglio di Presidenza, vengono pubblicati sulla intranet dell'Associazione e di tale pubblicazione è data notizia a tutti i dipendenti dell'Associazione, ai quali è fatto obbligo di prenderne visione e rispettarne il contenuto eventualmente prevedendone formale accettazione. Lo stesso vale per ogni dipendente neo assunto. Saranno di volta in volta definite le modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico nei confronti degli ulteriori soggetti tenuti al rispetto dei contenuti dello stesso (fornitori, collaboratori esterni, consulenti e terzi in generale). In ogni caso, la Parte Generale del Modello, nella versione aggiornata, è pubblicata sul sito internet dell'Associazione.

6.2. Formazione del personale

Assimpredil Ance, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei canali interni di segnalazione "*whistleblowing*".

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In particolare, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto 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 della Associazione.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione dell'Associazione. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia 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 sarà conservata a cura del Referente 231.

6.3. Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali

Verranno fornite ai collaboratori esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Associazione sulla base del presente Modello. Per quanto possibile, i contratti

che verranno sottoscritti da Assimpredil Ance con i terzi conterranno specifiche clausole contrattuali ("clausole 231") relative al rispetto degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello e dal Codice Etico, nonché relative ai canali interni di segnalazione "*whistleblowing*".