



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 1



infrastrutture
strade|autostrade



real estate development



demolizioni speciali



engineering



produzione
asfalti|calcestruzzi|inerti



your partner construction

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Decreto Legislativo n. 231 del 2001

Sede Legale e Amministrativa

Via Lombardia n. 2/A
20068 - Peschiera Borromeo (MI)

www.vitalispa.it

info@vitalispa.it





MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 2



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Decreto Legislativo n. 231 del 2001

- Parte Generale -

Edizione n° 2 Rev. 2 - approvata dal C.d.A. con deliberazione del 05/04/2018

Questo manuale è di proprietà di VITALI S.p.a.

Ogni divulgazione, riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata.

Rev.2	05/04/2018	Rev. 2	05/04/2018
Rev.1	11/12/2015	Rev. 1	11/12/2015
Em.2	28/08/2014	Seconda emissione	28/08/2014
Rev.3	11/01/2010	Rev. 3	11/01/2010
Rev.2	10/09/2008	Rev. 2	10/09/2008
Rev.1	09/11/2007	Rev. 1	09/11/2007
Em.1	11/02/2005	Prima emissione	11/02/2005
CR.	DATA	NOTE SULLA REVISIONE	APPROVATO

vitalispa.it





**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

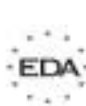
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 3

*Adottato dal C.d.A. di Vitali s.p.a.
nella deliberazione del 11.02.2005
ed aggiornato da ultimo il 5 aprile 2018.
Disponibile sul sito web aziendale,
nella intranet e presso la sede legale
della società.*





MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 4

Definizioni

- Società: VITALI S.p.a. (di seguito anche VITALI)
- D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- Attività Sensibili: attività della VITALI S.p.a. nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- Consulenti: soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società VITALI S.p.a. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- Dipendenti: soggetti aventi con la VITALI S.p.a. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da VITALI S.p.a.
- P.A.: la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio.
- Pubblico Ufficiale: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- Incaricato di un Pubblico Servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002, dapprima aggiornato nel marzo 2008 e, successivamente, nel marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- Modello (di seguito anche MOG): Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- Organi Sociali: l'organo amministrativo della Società.
- Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- Codice Etico e principi generali di comportamento (di seguito anche Codice Etico): codice di comportamento adottato dalla Società.
- Partner: controparti contrattuali della VITALI S.p.a., persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 5

- Reati: fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.
- Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 c.d. "Testo unico della finanza".
- TUSL: Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81 c.d. "Testo unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro".
- Vertice delle Società: Presidente onorario, Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri Delegati.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 6

Indice

DEFINIZIONI.....	4
PREMESSA.....	7
1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	9
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	9
1.2 LE SANZIONI IN SINTESI.....	12
1.3 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	14
1.4 PERCHÉ VITALI S.P.A. HA ADOTTATO UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.	15
1.5 IL MODELLO 231 DI VITALI S.P.A.	15
1.5.1 <i>Reati rilevanti per la VITALI S.p.a.</i>	16
2 ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DI VITALI S.P.A.	18
2.1 OBIETTIVI DEL MODELLO.	18
2.2 ELEMENTI PORTANTI E PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	18
2.3 IL PRINCIPIO DEL "MIGLIORAMENTO CONTINUO".	20
2.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO 231.....	22
2.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO.	22
3 ORGANISMO DI VIGILANZA DI VITALI S.P.A.	24
3.1 LA COLLEGIALITÀ DELL'ORGANISMO.	24
3.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'O.D.V.	24
3.3 BUDGET, FUNZIONI E POTERI DELL'O.D.V.	26
3.4 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	27
3.4.1 <i>L'O.d.V. verso la Società</i>	28
3.4.2 <i>La società verso l'O.d.V.</i>	28
3.4.3 <i>Prestazioni da parte di altre società</i>	31
3.5 VERIFICHE PERIODICHE DELL'O.D.V.	32
4 CODICE DISCIPLINARE.....	33
4.1 PRINCIPI GENERALI.	33
4.2 SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI	34
4.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	36
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E RESPONSABILI.	38
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI.....	39
4.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'OdV	39
4.7 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E PARTNER	39
5 VITALI S.P.A.....	41
5.1 LA SOCIETÀ.....	41
5.2 LA POLICY AZIENDALE	42
5.3 L'OGGETTO SOCIALE	45
5.3.1 <i>Le Certificazioni</i>	48
5.3.2 <i>Il Sistema Integrato</i>	48
5.4 LA GOVERNANCE	51
5.5 L'ORGANIGRAMMA.....	52



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 7

Premessa

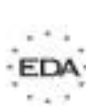
Fondata nel 1989, Vitali Spa è una società che interviene oggi come General Contractor, pienamente qualificata per affrontare l'esecuzione di un'opera, dalla stesura del progetto alla consegna al cliente.

L'azienda lavora sia con committenza pubblica che privata, possiede la struttura e le capacità per intervenire a tutto campo nel settore delle costruzioni - sviluppo immobiliare, infrastrutture e demolizioni / bonifiche ambientali - e della produzione di conglomerati bituminosi, conglomerati cementizi ed aggregati.

La customer satisfaction e il know-how di primissimo livello, l'attenzione all'ambiente, alla sicurezza ed igiene del lavoro sono il segreto del successo e della crescita aziendale, punto di riferimento per tutti coloro che richiedono servizi ad alto valore aggiunto.

Vitali Spa è un'azienda capace di interpretare il mercato in continua evoluzione, diversificando il proprio business e innovando. La Società di contraddistingue sul mercato di riferimento per la capacità di presidiare l'intera filiera di settore (dall'acquisto e valorizzazione delle aree urbane alla progettazione, costruzione e gestione dell'immobile), per l'elevato profilo tecnologico (testimoniato da un parco mezzi all'avanguardia) e per un impegno ormai consolidato a favore della eco-edilizia, attraverso la realizzazione di progetti che riducono l'impatto ambientale e il recupero di materie prime secondarie.

Grazie all'esperienza consolidata nel settore e alla continuità nella gestione aziendale, testimoniata da una tradizione che dura da tre generazioni, Vitali è in grado di offrire un supporto personalizzato rispetto alle esigenze specifiche del cliente. La Società adotta un approccio che muove dalla stesura del progetto alla consegna "chiavi in mano", operando in tre principali aree di attività: sviluppo immobiliare, infrastrutture,





MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 8

demolizioni/bonifiche ambientali. A queste si aggiungono le aree engineering e produzione, che hanno una valenza strategica e trasversale.

L'engineering, ovvero l'area che si occupa della progettazione, da un lato è rivolta verso l'interno e interagisce con tutti gli altri rami operativi della società, dall'altro guarda all'esterno e si presenta come un servizio a privati e imprese che richiedono consulenze ingegneristiche e architettoniche.

Nell'area produzione, la Società vanta la proprietà di impianti per la produzione di calcestruzzo, di conglomerati bituminosi e di inerti, garantendo un costante controllo di qualità per un prodotto certificato. Sempre attento alle esigenze del cliente, Vitali è in grado di offrire assistenza tecnica direttamente in cantiere e dispone di un laboratorio interno di ricerca e sviluppo. Il laboratorio di controllo e analisi della produzione assicura un continuo monitoraggio in tutte le fasi per garantire sempre elevati standard di qualità.

Alla luce di tali premesse, il "Modello 231" (ex Decreto Legislativo n. 231 del 2001) è stato implementato al fine di migliorare l'organizzazione, la gestione ed i controlli interni della Vitali S.p.a., nell'ottica di una crescita aziendale ed una evoluzione dell'impresa, cogliendo la possibilità offerta dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001 finalizzata al miglioramento della strutturazione della Società.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 9

1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni*

1.1 **Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a *Bruxelles* il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (definiti dalla legge come "Enti" o "Ente"), è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati previsti dal medesimo Decreto (c.d. "reati presupposto") commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale disciplina mira dunque a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro **interesse** (nell'ottica della politica d'impresa adottata) e/o a loro



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 10

vantaggio¹ (al fine di conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del Reato).

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Si rileva inoltre che le fattispecie incriminative previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per l'Ente, la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26 *"impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento"*.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto - nel suo testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ponendosi pertanto come obiettivo peculiare quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni l'elenco dei **cd. reati-presupposto** si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

Nel presente MOG sono prese in considerazione solo le fattispecie di Reato ed Illecito per le quali si rilevi un possibile livello di rischio rispetto alle attività esercitate dalla società, e pertanto è demandato al Consiglio di Amministrazione della VITALI S.p.A. di approvare le proposte dell'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali integrazioni al presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative a determinate

¹ Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sent. n. 38343 del 2014.

tipologie di Reati o di illeciti ogni qualvolta, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- delitti contro la fede pubblica;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati e illeciti di abuso di mercato;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati transnazionali;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reato di corruzione tra privati;
- reati di razzismo e xenofobia.

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificatamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

1.2 Le sanzioni in sintesi

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

- 1) **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.
- 2) **Sanzione interdittiva:** può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- L'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

3) **Confisca:** consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente; le Sezioni Unite hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

4) **Pubblicazione della sentenza di condanna:** La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati - i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- A. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- B. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati;
- C. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
- D. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- E. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 15

1.4 Perché VITALI S.p.a. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è adottato da VITALI S.p.a., al fine di prevenire la commissione - nell'interesse o a vantaggio della stessa - di taluni reati, da parte di:

- 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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

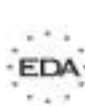
In particolare, il MOG è adottato anche in funzione di esimente ai sensi della disciplina italiana della "Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "d.lgs. n. 231 del 2001"), il quale prevede che le società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. I principi ispiratori del MOG della Vitali Spa possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria nel 2008 e, da ultimo, nel 2014.

1.5 Il Modello 231 di VITALI S.p.a.

Nell'adunanza del 28 agosto 2014, il Consiglio di Amministrazione di VITALI s.p.a. ha deliberato la seconda emissione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001.

L'OdV della Società ha, successivamente, provveduto a trasmettere al C.d.A. della Vitali S.p.a. le integrazioni al MOGC, ritenute necessarie, e il quattro novembre 2015 il C.d.A. ha provveduto ad aggiornare il Modello.

Le modifiche e le integrazioni apportate al "Sistema 231", si sono rese necessarie in conseguenza delle novità legislative intervenute nell'ambito del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e sono stati approvati gli aggiornamenti, in funzione dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale, nonché dei mutamenti organizzativi operati all'interno della Vitali s.p.a. nel corso del 2015.





MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 16

Da ultimo la Società ha aggiornato il Modello nel corso del 2018 per recepire le modifiche legislative apportate al Decreto e le modifiche organizzative intervenute.

1.5.1 Reati rilevanti per la VITALI S.p.a.

Il Modello della VITALI S.p.a. è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto previsti dal Decreto:

- artt. 24, 25 (Reati contro la Pubblica Amministrazione) ²;
- art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata) ²;
- art. 25-ter (Reati societari) ²;
- art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- art. 25-novies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25-undecies (Reati ambientali) ³;
- art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Il presente documento individua nelle singole Parti Speciali le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

² Per come modificato dalla L. 69/2015 recante “Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio” (“Legge Anticorruzione”);

³ Per come modificato dalla L. 68/2015 recante “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente” (“Legge Ecoreati”);



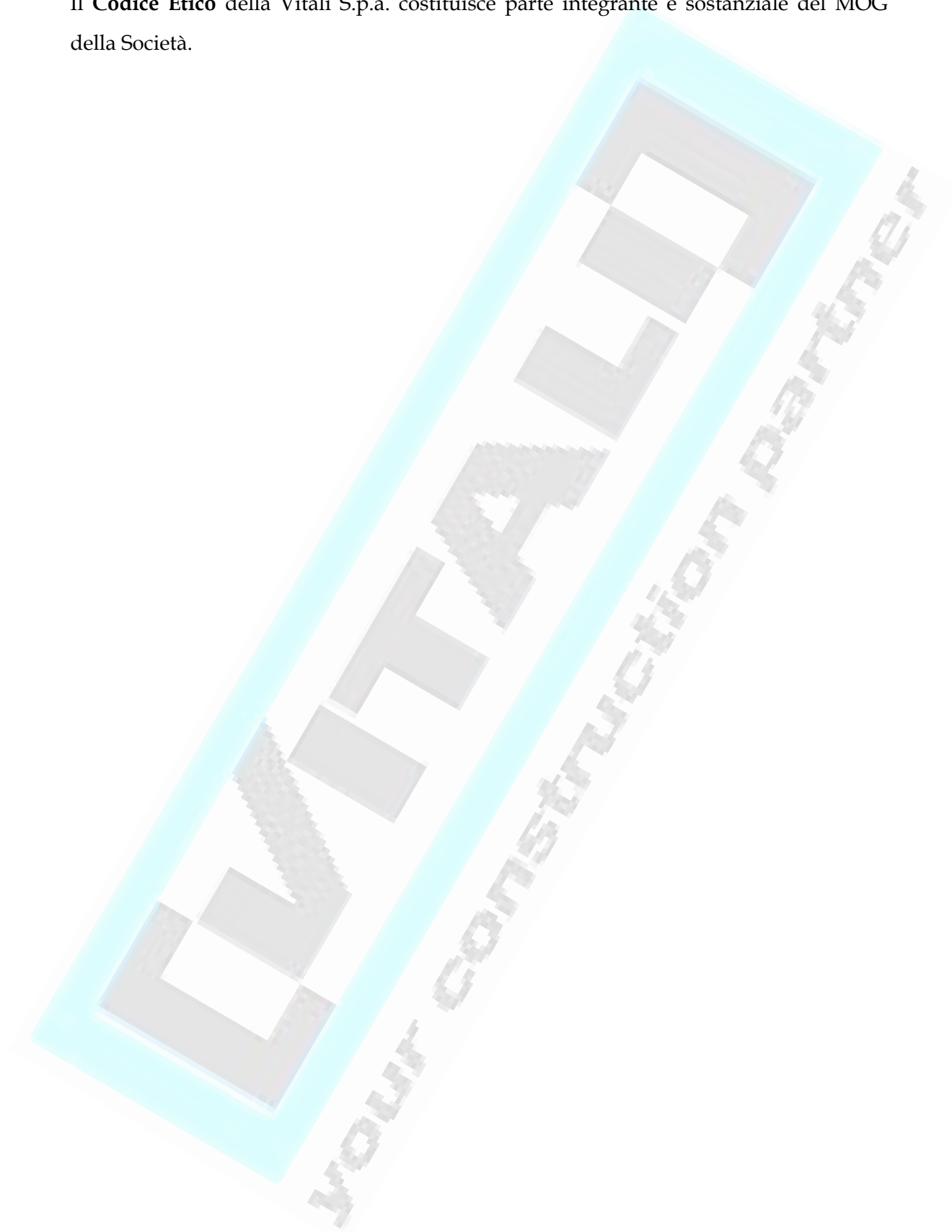
**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 17

Il **Codice Etico** della Vitali S.p.a. costituisce parte integrante e sostanziale del MOG della Società.



2 Adozione del Modello 231 da parte di VITALI S.p.a. .

2.1 Obiettivi del Modello.

Scopo del MOG è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi in particolare in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il MOG si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Vitali, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Vitali, in quanto sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Vitali, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

2.2 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello

Devono considerarsi quali punti cardine del MOG:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio della società;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica con allegazione della relativa documentazione delle operazioni poste in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;

- il rispetto del principio della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e, in primo luogo, nelle attività di gestione delle risorse finanziarie;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del MOG con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attribuzione effettiva all'O.d.V. di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

In particolare, il principio della segregazione dei ruoli, in forza del quale:

«nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo aziendale»,

si pone come obiettivo quello di evitare che un esponente aziendale si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi, impegnati nella stessa operazione, riscontrino l'errore o l'irregolarità, con la fondamentale conseguenza che un'irregolarità potrebbe avvenire solamente in caso di collusione tra due o più responsabili.

Nella Vitali S.p.a. il principio è realizzato sia nella struttura organizzativa, nella quale sono definiti un numero di livelli gerarchici coerente con la realtà aziendale e adeguato ad accompagnare i processi di delega, sia relativamente alle singole operazioni e transazioni, essendo assegnate a persone diverse le responsabilità di approvazione, di registrazione contabile e di controllo.

Per ciò che concerne il principio della verifica e della documentazione delle operazioni, e cioè che “ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”, il medesimo tende ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica.

Il sistema di controllo adottato dalla Società prevede che tutte le attività aziendali svolte siano formalizzate tramite apposita documentazione e soggette ad approvazione secondo prefissati livelli di autorizzazione, a seconda della tipologia e dell'ammontare dell'operazione aziendale.

Nella predisposizione del presente MOG si è altresì tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno della società, rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e degli illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, la Vitali ha individuato:

- 1) le regole di *corporate governance* adottate in applicazione del Codice Etico ispirato ai principi di Corporate Social Responsibility (CSR);
- 2) le *policy* (con riferimento alle regole di utilizzo della strumentazione informatica) e le procedure aziendali (con particolare riferimento al Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, predisposto in ottemperanza agli standard internazionali UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 18001);
- 3) il sistema di deleghe e procure;
- 4) il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati (sui quali il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato) non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare, in un percorso avviato dall'Organismo di Vigilanza della Società che provvederà a proporre costantemente gli aggiornamenti necessari, e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Vitali spa, sono tenuti a rispettare.

2.3 Il principio del "Miglioramento continuo".

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura della Società, dei principi e dei contenuti del MOG.

L'Organismo di Vigilanza monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione e la formazione in merito al Modello 231.

I principi e i contenuti del MOG sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti della Società, nonché a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di Vitali (di seguito, i "Destinatari").



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 21

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231; Vitali spa si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi.

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti), ciascun componente del C.d.A. si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni contenute nel medesimo. I consiglieri che - anche per effetto di sostituzioni o rinnovi di cariche - non hanno partecipato alla decisione relativa all'adozione del MOG (e dei suoi relativi aggiornamenti) sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti dello stesso. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello 231 è comunicato a tutti i dirigenti e/o responsabili di unità organizzative.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza su proposta delle funzioni aziendali competenti.

Il Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali e comunicato a ciascun dipendente.

Sono, inoltre, definite iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione relative al Codice Etico.

Il MOG è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale e, inoltre, è reso disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet di Vitali S.p.a.. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (ad esempio: e-learning, FAD, altro).

2.4 La costruzione del Modello 231.

L'attività di costruzione del Modello (e di successiva integrazione qualora gli interventi abbiano carattere sostanziale e attengano pertanto, a titolo esemplificativo, all'individuazione di nuove Aree a Rischio o alla predisposizione di nuove Parti Speciali) è preceduta da una serie di attività, suddivise nelle seguenti fasi:

1) As Is Analysis - Mappatura delle Aree a Rischio

Durante tale fase viene effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare quelle in cui, in astratto, possano essere realizzati i Reati e gli Illeciti (c.d. Aree a Rischio).

L'individuazione delle Aree a Rischio viene effettuata attraverso l'esame della documentazione aziendale ritenuta rilevante e la successiva effettuazione di una serie di interviste ai Dipendenti e ai soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno della Società funzioni rilevanti in relazione alle tematiche affrontate dal Decreto.

Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato dalla Società ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei Reati e degli Illeciti considerati.

2) "Gap analysis"

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente viene predisposta un'analisi in cui si individuano, accanto alla mappatura delle aree a rischio, una serie di eventuali misure di integrazione e/o di miglioramento delle *policy* e delle procedure, nonché del sistema dei controlli esistenti.

3) Predisposizione del MOG

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, si procede con la predisposizione ovvero integrazione del Modello.

2.5 Modifiche ed integrazioni al Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 23

competenza del Consiglio di Amministrazione della Vitali S.p.A. che delibera su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o ai Consiglieri Delegati di Vitali S.p.A. la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche dovranno essere apportate a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'Organismo di Vigilanza di Vitali S.p.A..





MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 24

3 *Organismo di Vigilanza di Vitali S.p.A. .*

3.1 **La collegialità dell'organismo.**

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei suoi componenti, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale ad esso attribuite.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti di professionalità e di continuità di azione e ai compiti di legge, è costituito, con funzione di ausilio tecnico all'OdV, il "Gruppo di Lavoro" della Società composto dal Responsabile Ambientale, dal Direttore Tecnico, dal RSPP e, ove necessario, dal Direttore Gare Appalto.

3.2 **Composizione e nomina dell'O.d.V.**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e, di norma, fatta salva diversa determinazione da parte del predetto organo, è composto da tre componenti, di cui uno interno (ossia, dirigenti, dipendenti della Società) e due componenti esterni (ossia, soggetti non legati da rapporto di lavoro dipendente con la Società) individuati come segue.

Quanto ai componenti interni essi possono essere o il:

- Responsabile Qualità ovvero (a discrezione del Consiglio di Amministrazione) un suo primo riporto gerarchico;
- Responsabile Risorse Umane e Organizzazione, ovvero (a discrezione del Consiglio di Amministrazione) un suo primo riporto gerarchico.

Quanto ai componenti esterni, uno dei quali con funzioni di Presidente, essi sono individuati tra professionisti di comprovata competenza (a titolo esemplificato e non esaustivo: il Presidente deve dimostrare di avere altri incarichi in qualità di



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 25

Presidente/Membro di Organismi di Vigilanza di società di capitali, formazione universitaria specifica nell'ambito del Diritto Penale d'Impresa e/o dell'Audit e Valutazione d'azienda), nonché esperienza nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale e responsabilità amministrativa di impresa.

I componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione e/o lettera d'incarico da parte del legale rappresentante *pro-tempore*.

La durata in carica dei componenti esterni ed interni ha durata triennale, tuttavia può essere prevista una durata inferiore.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- i conflitti di interesse, anche potenziali, con Vitali spa o con società da essa controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza su Vitali spa o su società da essa controllate;
- la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del codice civile;
- (fatta salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
- la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai

pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Costituiscono motivo di sostituzione e conseguente integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- (con riferimento ai membri interni) l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- le dimissioni del membro dell'Organismo di Vigilanza;
- le dimissioni e/o il licenziamento del dipendente, per il membro interno, dalla funzione aziendale e/o dalla carica ricoperta.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne notizia immediata mediante comunicazione scritta alla Società mediante PEC e/o raccomandata A/R e/o consegna a mani e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente del C.d.A, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Il verificarsi di motivi di sostituzione di ineleggibilità e/o decadenza a carico di componenti dell'Organismo di Vigilanza non comporterà la decadenza dell'intero organo, anche nel caso in cui dovesse riguardare la maggioranza dei membri in carica, fatto salvo in ogni caso: (i) l'obbligo di provvedere, con la massima sollecitudine, alla sostituzione degli stessi, ai sensi di quanto previsto nel presente paragrafo e (ii) (nell'ipotesi in cui i predetti motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovessero riguardare tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza) il permanere in carica, *ad interim* e fino ad integrazione dei componenti dotati dei necessari requisiti, del componente che, per ultimo, abbia dato notizia dell'intervenuta causa di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza.

3.3 Budget, funzioni e poteri dell'O.d.V.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione;
- disamina dell'adeguatezza del MOG, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società, in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231;
- verbalizzazione delle risultanze delle attività effettuate e dei relativi riscontri;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con organismi di vigilanza delle società partecipate.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza limitazioni, alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, per il mezzo delle competenti unità operative, di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV può organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti.

3.4 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.

3.4.1 L'O.d.V. verso la Società.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste le seguenti linee di reporting:

- su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato il qual informa il Consiglio di Amministrazione;
- su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV predispone una relazione scritta che deve almeno contenere:

- a) la sintesi delle attività svolte nell'anno;
- b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
- c) le indicazioni in merito alle azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate e che possano potenzialmente esporre la Società al pericolo di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto;
- d) l'indicazione dei comportamenti risultati non in linea con il Modello;
- e) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni e di quelle riscontrate direttamente dall'OdV, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, ivi incluso l'esito delle conseguenti verifiche;
- f) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- g) le sanzioni eventualmente applicate dalla Società con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- i) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello.

3.4.2 La società verso l'O.d.V.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 29

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni e facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni ai fini previsti del Modello è istituita una casella di posta elettronica dedicata: odv@vitalispa.it (CASELLA DI POSTA).

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- segnalazioni ad hoc;
- informativa continua.

Segnalazioni ad hoc

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito agli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Le segnalazioni ad hoc indirizzate all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a. notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte della funzione di volta in volta competente.

L'obbligo di informazione ha per oggetto:



- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni o quasi infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.

b. informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con il Modello;
- variazioni o carenze delle procedure;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Più recentemente, il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. "Legge su Whistleblowing").

Sulla base dei dettami previsti dalla normativa, la Società ha:

- i. adottato misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'OdV informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal Sistema di Controllo Interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
- ii. vietato qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere;
- iii. previsto che la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché che l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, costituiscano una violazione del Modello 231 e pertanto passibili di sanzioni come previste all'interno del sistema disciplinare della Società.

Informativa Continua

Al fine di consentire la corretta attività di monitoraggio ed efficace attuazione delle previsioni del Modello, l'OdV ha previsto dei flussi informativi periodici che i Responsabili delle funzioni aziendali devono trasmettere con una periodicità predefinita all'OdV.

Tempistiche e responsabilità di trasmissione di tali flussi sono indicati nel documento:

"Flussi informativi verso l'OdV".

3.4.3 Prestazioni da parte di altre società

Le prestazioni di beni o servizi da parte di società controllate o non controllate dalla VITALI S.p.a., con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;

- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/01, e di operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'O.d.V. della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

3.5 Verifiche periodiche dell'O.d.V. .

Il presente Modello sarà soggetto a quattro tipi di verifiche:

- sull'idoneità del MOG e sulla sua conformità alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nell'ambito del periodico aggiornamento del Modello medesimo;
- sugli atti: l'O.d.V. procede ad una verifica dei principali atti societari aventi rilevanza ai fini dell'applicazione del Modello;
- sull'attuazione del MOG e dunque, a titolo esemplificativo, sull'idoneità ed efficacia delle procedure di controllo attuative che siano state adottate dalla Società;
- sulle segnalazioni e sugli eventi considerati rischiosi verificatisi nel corso dell'anno.

L'OdV di Vitali S.p.A. valuterà l'opportunità di affidare periodicamente ad un consulente esterno un'attività di "quality assurance".



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 – rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 33

4

Codice Disciplinare.

4.1 Principi generali.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del MOG e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Ai fini del sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e dei principi del Codice Etico. Costituisce altresì violazione rilevante ai sensi del Modello di Vitali la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione della normativa interna in materia di *whistleblowing* implementata ai sensi di quanto disposto dalla L. n. 179/17. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Vitali in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e di conseguenza comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere

disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

4.2 Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello, in conformità con quanto previsto dal CCNL, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via

provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal modello o stabilite per la sua attuazione, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal modello, la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni ovvero di violazioni di particolare gravità o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i Responsabili delle funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione, proponendo la revoca dall'incarico.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 36

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto/comunicazione dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte/nei confronti di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

4.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo paragrafo 4.4.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal presente Modello 231, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL (v. art. 25 "Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione").

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

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti nella società e richiamati dal CCNL, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:

☒ violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 37

prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" di cui al punto 6 del paragrafo I dei suddetti criteri di correlazione.

2) Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:

☒ violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che:

☒ nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Vitali s.p.a. arrechi danno alla società ovvero la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

☒ adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al

compimento di un Reato o di un Illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

☒ adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto n. 231/2001 o dal TUF, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Vitali.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, nel rispetto del CCNL e delle leggi speciali, in relazione:

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

4.4 Misure nei confronti dei dirigenti e responsabili.

In caso di violazione, da parte di dirigenti e responsabili, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in

conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società potrà tener conto di tali violazioni nella definizione del trattamento retributivo previsto.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della funzione Risorse Umane.

4.5 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di Vitali S.p.A., l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un Reato o Illecito Amministrativo, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

4.6 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Consiglio di Amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

4.7 Misure nei confronti di Fornitori e Partner

Nei contratti con i Fornitori e Partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto (ad esempio la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).



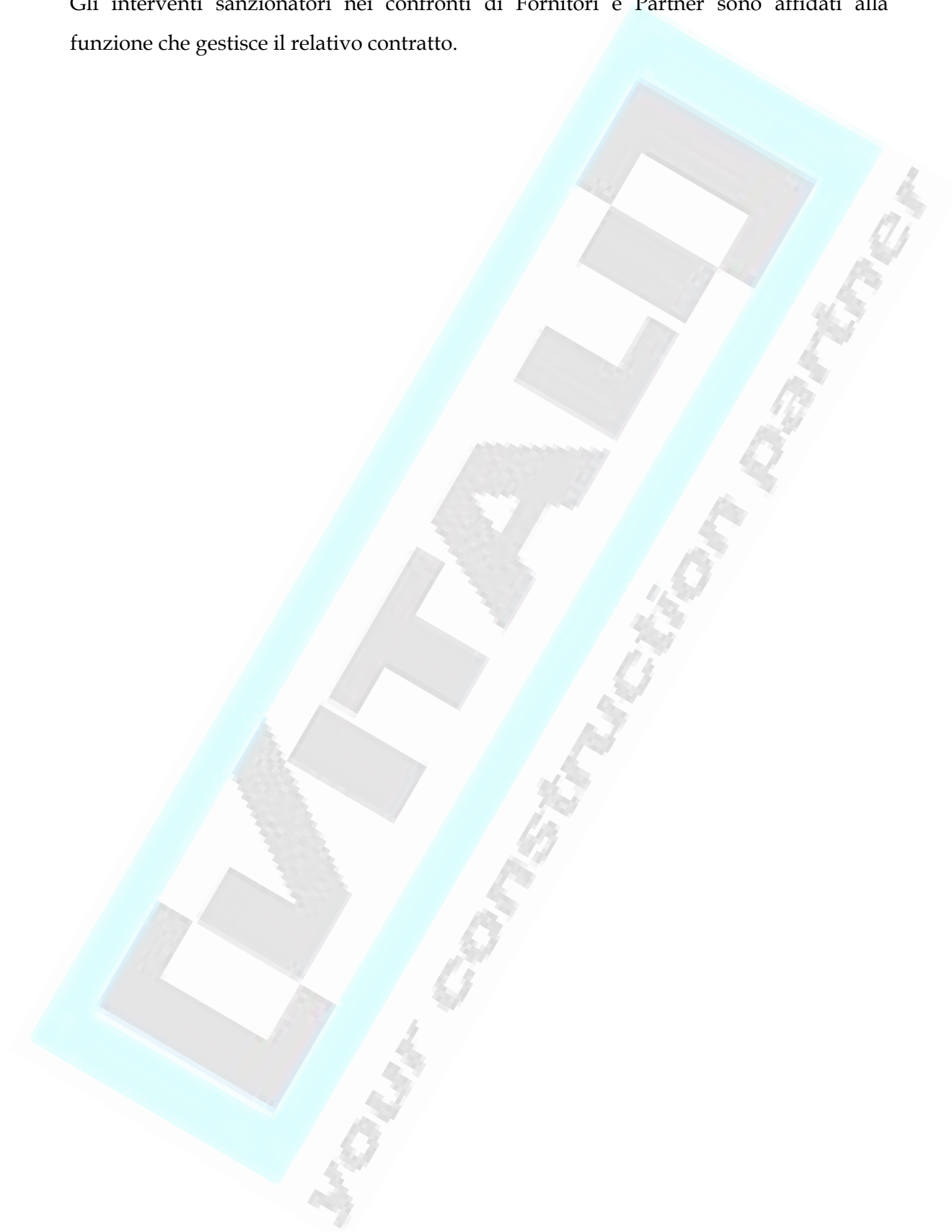
**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 40

Gli interventi sanzionatori nei confronti di Fornitori e Partner sono affidati alla funzione che gestisce il relativo contratto.





5 VITALI S.p.a.

5.1 La Società

La VITALI S.p.A. nasce alla fine degli anni ottanta in seguito al progetto della famiglia Vitali di creare un'organizzazione specializzata nel settore dell'edilizia. La passione per le costruzioni è una tradizione che dura da tre generazioni, naturalmente una volta l'utilizzo della tecnologia era molto limitato e il mercato di riferimento era locale, oggi la Vitali è in grado di gestire cantieri in Italia e in Europa.

Grazie al tenace impegno di tutti i componenti della società, oggi VITALI S.p.A. occupa una posizione leader in Italia nel settore delle infrastrutture e in quello dell'edilizia.

Il successo dell'attività imprenditoriale si fonda su una radicata struttura aziendale che si è consolidata nel corso degli anni. Qualità dei prodotti, puntualità organizzativa, capacità lavorativa e chiarezza di intenti sono i punti forti della società che si è ritagliata una posizione di primo piano nel nascente settore delle demolizioni speciali. Grazie all'esperienza e alla professionalità acquisita, VITALI S.p.A. è riuscita ad aggiudicarsi importanti appalti pubblici e privati.

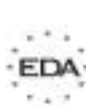
Una solida struttura aziendale che è in grado di rendere operativi in tutto il Paese 350 uomini e 400 mezzi assicurando un intervento entro 24 ore. L'ampia gamma del parco macchine è costituito dalle attrezzature più innovative attualmente disponibili sul mercato. Il servizio migliore in termini di tempo e qualità d'esecuzione viene garantito dalle più elevate tecnologie d'avanguardia al servizio della massima sicurezza.

Vitali S.p.a. è una realtà diversificata e innovativa che si contraddistingue in quanto società di costruzioni per la capacità di presidiare l'intera filiera di settore, per l'elevato profilo tecnologico (testimoniato da un parco mezzi all'avanguardia).

La Vitali è partner di livello internazionale per:

- ❖ Amministrazioni pubbliche;
- ❖ Società multinazionale.

Le principali aree di azione della Società sono il:



- Real Estate Development (*housing* sociale, centri logistici, *building* industriali e commerciali);
- grandi infrastrutture (costruzione di strade, autostrade, ponti, piste aeroportuali, ecc...);
- demolizioni speciali, *decommissioning*, (demolizioni speciali e recuperi ambientali);
- coltivazione di cave;
- lavorazione di materiali per l'edilizia;
- produzione di calcestruzzi e asfalti.

La chiave del successo della Vitali s.p.a. è l'unione della conoscenza operativa all'evoluzione tecnologica. Nel lavoro di ogni giorno la Società opera concretizzando i valori di riferimento: tecnologia, puntualità, affidabilità.

5.2 La Policy Aziendale

Per Vitali S.p.A. la misura del successo è legata alla soddisfazione del cliente, alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, alla tutela e protezione ambientale, alla qualità della vita e all'integrità etica, presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Le aree di Business aziendali sono le seguenti:

- realizzazione di infrastrutture per il trasporto
- la costruzione di edifici direzionali, commerciali e logistici
- le demolizioni di edifici industriali e civili
- la costruzione di infrastrutture per il trasporto
- la produzione di aggregati, calcestruzzi e asfalti

La Direzione Aziendale assicura il massimo impegno affinché la Politica aziendale sia compresa e attuata da tutto il personale nello svolgimento della propria attività.

I principi di carattere generale sono:

- acquisire nuovi clienti per crescere e ampliare la quota di mercato;

- individuare ed anticipare le necessità e di offrire un servizio che incontri non solo le esigenze esplicite, ma anche e soprattutto i bisogni latenti, cogliendo tempestivamente il mutare delle situazioni e saperle trasformare in nuovi prodotti o nuove soluzioni;
- sviluppare un'azione di miglioramento dei prodotti forniti, coinvolgendo nella realizzazioni il personale e i fornitori, per poter fornire ai Clienti realizzazioni confacenti alle loro richieste, ottimizzando i costi;
- mantenere l'impegno allo sviluppo delle risorse umane, per progetti di formazione personalizzati con lo scopo di migliorare know-how e competenze e aumentare la sensibilizzazione alla salute e sicurezza personale e alla cultura ambientale;
- perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e di prevenire ogni possibile forma di inquinamento;
- perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni relative a salute e sicurezza sul posto di lavoro e di ridurre ogni fonte di rischio;
- considerare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, come un obiettivo aziendale da raggiungere e migliorare costantemente;
- adeguarsi costantemente ed essere sempre conforme alle normative ambientali e alle normative in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro e a rispettare ogni altro requisito sottoscritto;
- aumentare il coinvolgimento del personale e dei sub-affidatari per diminuire i rischi di sicurezza e dell'impatto ambientale, richiedendo ciascuno nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, di operare secondo le disposizioni e le procedure di Sistema, prendendosi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone coinvolte e dell'ambiente circostante;
- fornire piena cooperazione alle comunità locali e agli enti competenti, assicurando completa trasparenza nell'informazione e nella comunicazione verso l'esterno promuovendo una cultura di responsabilità sociale.

La Direzione ha individuato e persegue gli obiettivi seguenti:

- gestire, monitorare e modificare i processi in funzione delle evoluzioni organizzative, tecnologiche, legislative e normative, aggiornando il Sistema di Gestione integrato e garantendone la continua conformità ai requisiti normativi;
- pianificare, gestire, controllare le opere e la progettazione da realizzare, osservando le leggi vigenti sulle costruzioni ed il rispetto dei requisiti qualitativi espressi nei contratti, rilevando prontamente e risolvendo al più presto le non conformità di prodotto e, per evitarne il ripetersi, impegnarsi nell'individuazione delle cause e nella loro correzione;
- garantire la realizzazione dei prodotti nei tempi stabiliti dal contratto ed ottimizzando i metodi realizzativi;
- migliorare l'efficacia del sistema gestione integrato tramite le verifiche ispettive per garantire un impiego ottimale del personale attraverso la responsabilizzazione individuale, la valorizzazione e lo sviluppo dei singoli;
- accrescere la cultura della qualità e della salvaguardia dell'ambiente e della salute e sicurezza di tutte le parti interessate e stimolare i fornitori, sub-affidatari ad una corretta gestione della qualità, della sicurezza e dell'ambiente, coinvolgendoli nell'identificazione ed analisi delle cause generatrici di non conformità e nell'individuazione di azioni atti a prevenirli o ridurli, verificandone periodicamente l'attuazione ed analizzando con loro le risultanze;
- mettere in atto un appropriato sistema di controllo per monitorare periodicamente l'applicazione delle leggi e dei regolamenti vigenti, per limitare i rischi di eventi, incidenti, infortuni;
- fornire adeguata e periodica formazione ed informazione al personale in modo da prevenire incidenti/infortuni;
- mettere in atto un sistema di ispezione interno su base continua per evidenziare ogni anomalia nell'applicazione delle procedure;
- prevenire le malattie professionali ed eliminare o ridurre gli infortuni sul lavoro del personale dipendente e di quello delle ditte sub-affidatarie, basandosi sul principio che tutti gli incidenti possono essere prevenuti;
- ridurre i rischi di infortunio (sostituendo le macchine che risultassero obsolete con altre più avanzate tecnologicamente e fornendo un'adeguata formazione al personale);

- ridurre l'impatto ambientale delle emissioni in atmosfera (migliore gestione del transito degli automezzi);
- tenere sotto controllo i rifiuti prodotti (migliore gestione dei rifiuti prodotti in cantiere ed effettuando la raccolta differenziata e conferendo a smaltitori autorizzati);
- evitare la contaminazione del suolo o del sottosuolo (definendo modalità di intervento in caso di emergenza);
- ridurre le probabilità di inquinamento del suolo (migliorando la pavimentazione delle aree non pavimentate).

Nell'ambito del riesame periodico del Sistema Integrato da parte della Direzione, sono definiti e distribuiti a tutti gli interessati specifici obiettivi per il continuo miglioramento del sistema.

La portata di questi obiettivi richiede il massimo supporto da parte della Direzione aziendale, ma anche il coinvolgimento e l'attiva collaborazione di tutti i collaboratori aziendali, anche esterni al fine di continuare la crescita e lo sviluppo dell'azienda e delle persone che vi operano.

5.3 L'oggetto sociale

La società ha per oggetto lo svolgimento in proprio e/o per conto terzi (enti pubblici o privati o persone fisiche) delle seguenti attività sia in Italia che all'estero:

1) la costruzione e/o l'acquisto, la ristrutturazione, il restauro, la vendita, la permuta, la manutenzione, la conduzione, la locazione e l'amministrazione di:
immobili civili, industriali, direzionali, residenziali, commerciali, anche prefabbricati, edifici monumentali ed il loro restauro; la società ha altresì per oggetto l'attività di costruzione e gestione di discariche, di costruzione e di gestione di impianti sportivi, di opere stradali speciali e non, la costruzione di immobili industriali per il terziario, di impianti tecnologici e lavori speciali per l'edilizia, le opere ferroviarie, la costruzione di ponti, di viadotti, di gallerie, di aeroporti e di opere idrauliche di bonifica, la costruzione di impianti di depurazione, di fognature e di acquedotti, la costruzione di impianti di produzione e di distribuzione di energia, comprese le opere murarie

relative, la costruzione di aeroporti, di centrali idriche, di centrali termiche, di linee ad alta, media e bassa tensione, di apparati vari ed impianti esterni di illuminazione;

2) l'esecuzione di opere speciali in cemento armato, di opere di difesa a sistemazione idraulica, compresa la sistemazione agraria e forestale, nonché gli impianti di irrigazione, opere di trivellazioni, e di pozzi, di consolidamento di terreni ed opere speciali del sottosuolo, impermeabilizzazioni varie, opere per lavori idraulici speciali, gasdotti, oleodotti, impianti di sollevamento, impianti di potabilizzazione; costruzione di dighe, opere in carpenteria metallica;

3) la progettazione e l'esecuzione di demolizioni di: immobili civili e industriali, di impianti industriali e strutture in ferro e/o cemento armato, silos, ciminiere, cementerie, cavalcavia autostradali, grandi aree dismesse, demolizioni con recuperi artistici, demolizione ponti, demolizione di opere cat.os23 e demolizione di impianti di bonifica e protezione ambientale cat.og12, demolizioni con l'uso di esplosivi, esecuzione di smontaggi, decostruzioni, ossitagli e taglio al diamante, utilizzo di un parco macchine all'avanguardia per affrontare le più complesse situazioni, mezzi per abbattimento polveri, bracci speciali da demolizioni e piattaforme idonee; perforazione e/o demolizione in mare, offshore convenzionale, profondo e ultraprofondo, con utilizzo di impianti di demolizione/perforazione installati a bordo di piattaforme offshore fisse o mobili;

4) l'esecuzione di lavori di terra come di scavi e sterri, di consolidamento anche a seguito di eventi franosi, con eventuali opere murarie ed in cemento armato, lavori marittimi in genere, lavori in legno, lavori per impianti di telecomunicazioni, rilevamenti topografici speciali, esplorazioni del sottosuolo con mezzi speciali, fondazioni speciali;

5) lo studio, la progettazione e la realizzazione di impianti, strumenti, macchine e macchinari per la costruzione, l'edilizia e le pavimentazioni stradali, la loro gestione, locazione e vendita, l'utilizzazione e lo sfruttamento di brevetti e modelli di utilità propria e la loro cessione a terzi; l'acquisto in proprietà e l'assunzione in licenza di



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 47

brevetti e modelli di utilità di terzi e il loro sfruttamento; lo studio, la progettazione, la sperimentazione, la realizzazione e l'applicazione di nuovi prodotti e tecnologie nel campo delle costruzioni in generale e delle pavimentazioni stradali, nonché di materiali, di manufatti di qualsiasi genere e tipo per la sicurezza viaria e la protezione dall'inquinamento e dal rumore;

6) la esecuzione di studi di fattibilità, ricerche, consulenze, progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva, consulenza tecnica e studi di fattibilità urbanistica-edilizia, direzione lavori, valutazione di congruità tecnico amministrativa, economica e finanziaria nonché studi di impatto ambientale, il tutto in proprio e/o per conto terzi, in tutti i settori di attività sociali di cui ai precedenti punti dall'1) al 5), entrambi inclusi, avvalendosi anche di professionisti interni all'azienda sociale, nei tassativi limiti e nel pieno rispetto dalla normativa vigente tempo per tempo in materia di professioni protette;

7) l'estrazione, frantumazione e distribuzione di inerti (cave), confezione e distribuzione di conglomerati bituminosi e calcestruzzi preconfezionati, e materiali edili;

8) l'autotrasporto per conto proprio e conto terzi anche per scopi industriali di persone e cose con autoveicoli ed eventualmente anche vettori aerei e/o natanti e con ogni mezzo di trasporto intermodale, ivi compresa la gestione dell'attività logistica e di stoccaggio di merci in genere.

Informazioni patrimoniali e finanziarie

Capitale Sociale in Euro:

deliberato	50.000.000,00
sottoscritto	45.000.000,00
versato	45.000.000,00
Numero azioni	45.000.000,00
Valore	1,00





MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG
PAG. 48

I Soci

Socio	N. Azioni	Valore	%	Tipo di diritto
VITALI LUCA	17.266.500	17.266.500,00	38,37 %	proprietà
VITALI MASSIMO	17.266.500	17.266.500,00	38,37 %	proprietà
ROAD WORLD HOLDING LTD	10.467.000	10.467.000,00	23,26 %	proprietà

5.3.1 Le Certificazioni

- A. Certificazione OHSAS 18001 - Schema : SCR - Certificazione di Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- B. Certificazione UNI EN ISO 14001 - Schema : SGA - Sistemi di Gestione Ambientale
- C. Certificazione UNI EN ISO 9001 - Schema : SGQ - Certificazione di Sistemi di Gestione per la Qualità
- D. Certificazione di conformità del controllo della produzione di fabbrica degli aggregati
- E. Certificazione di conformità del controllo della produzione di fabbrica del conglomerato bituminoso
- F. Certificazione di conformità del processo di fabbricazione del conglomerato bituminoso

5.3.2 Il Sistema Integrato

La Vitali S.p.a. è dotata di un "Manuale Integrato", predisposto per descrivere le varie attività relative al Sistema di Gestione per la Qualità, per l'Ambiente e per la Sicurezza in conformità alla norma UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e OHSAS 18001 pertanto costituisce un riferimento permanente ed in continua evoluzione per l'azienda.

Il Manuale è rivolto a tutto il personale dell'azienda, ai propri Clienti, ai Fornitori ed a tutti gli *stakeholders*.

In particolare il Manuale Integrato ha l'obiettivo di:

- documentare, oltre alla Politica per la Qualità - Ambiente - Sicurezza, i prodotti e servizi offerti, la struttura organizzativa, i processi aziendali



principali e i processi di supporto in termini di attività, responsabilità e risorse;

- assicurare approcci uniformi indirizzati alla soddisfazione del Cliente ed al miglioramento continuo;
- eliminare o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle parti interessate;
- contribuire alla protezione dell'ambiente e alla prevenzione dell'inquinamento;
- garantire un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali dell'organizzazione;
- fornire un supporto didattico per l'addestramento del personale;
- fornire la base di riferimento per svolgere Audit finalizzati alla verifica dell'adeguatezza e dell'efficacia del Sistema di Gestione Qualità - Ambiente - Sicurezza.

Tale documento è la base di riferimento aziendale che stabilisce l'iter dei processi produttivi, garantisce il controllo, tende a migliorare l'efficienza aziendale per conseguire una maggior competitività mediante la migliore attenzione e gestione delle risorse disponibili, dei costi, dei tempi di esecuzione e delle modalità tecniche di realizzazione; sempre con forte attenzione alla salute e sicurezza e alla salvaguardia ambientale, in un'ottica di miglioramento del sistema e un miglioramento delle prestazioni ambientali.

Le modalità operative descritte nel presente manuale si applicano a tutte le attività coperte dallo scopo della certificazione dell'azienda e precisamente: "Costruzione e manutenzione di strade e reti fognarie. Progettazione, costruzione e ristrutturazione di edifici civili ed industriali. Demolizioni di strutture civili ed industriali. Produzione di conglomerati e calcestruzzo. Commercializzazione a marchio proprio di inerti".

Le disposizioni del Manuale Integrato e degli altri documenti in esso citati sono applicate sia negli uffici, sia nei cantieri, sia negli impianti produttivi.

Per quanto riguarda il processo di Controllo della Produzione di Fabbrica degli Aggregati (norme UNI EN 12620 Appendice H "Aggregati per Calcestruzzo" UNI EN 13043 Appendice B "Aggregati per Miscele Bituminose e Trattamento Strade"), è presente il manuale e la relativa procedura che dettaglia il processo (MAGG).

Per il controllo del processo di produzione del Calcestruzzo (norme Tecniche per le Costruzioni DM 14.09.2005) è presente il manuale e la relativa procedura che dettaglia il processo (MCLS).

Per il controllo del processo di produzione del Conglomerato Bituminoso (norme UNI EN 13108-1 "Conglomerato bituminoso prodotto a caldo" UNI EN 13108-7 "Conglomerato bituminoso ad elevato tenore di vuoti") è presente il manuale e la relativa procedura che dettaglia il processo (MCB).

Per quanto riguarda i processi che sono affidati talvolta in sub-appalto possono essere riassunti nelle seguenti categorie:

- Opere di fornitura e montaggio prefabbricato
- Opere di fornitura e realizzazione impianti tecnologici (meccanico - elettrico - antincendio - ascensori)
- Opere di fornitura e posa facciate e serramenti
- Opere di fornitura e montaggio carpenteria metalliche
- Opere di realizzazione rifiniture : pavimenti, controsoffitti
- Opere di bonifiche ambientali
- Opere di rimozione e smaltimento amianto
- Opere di Impermeabilizzazioni
- Opere speciali di fondazione
- Opere di lattoneria
- Opere di fabbro
- Opere di giardinaggio
- Opere da tinteggiatore

5.4 La Governance

Coerentemente con l'adozione del sistema di amministrazione e controllo tradizionale, i principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Consiglio di Amministrazione: definisce le linee guida del Sistema di Controllo Interno in modo che i principali rischi aziendali risultino correttamente identificati, adeguatamente gestiti e monitorati, valutando l'adeguatezza e l'efficacia del Sistema di Controllo Interno;
- Collegio Sindacale: vigila sull'osservanza della legge, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del Sistema di Controllo Interno e del sistema amministrativo contabile nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.
- Organismo di Vigilanza: ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis del d.lgs.231/01, svolge il compito di attendere al controllo del funzionamento e dell'osservanza del modello organizzativo e di gestione adottato per la prevenzione dei reati di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nonché di proporre l'aggiornamento;
- Management: primo livello di controllo che garantisce l'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno, partecipando attivamente al suo corretto funzionamento;

Nell'ambito del sistema dei controlli è affidata, inoltre, ad una società esterna la revisione contabile volontaria dei bilanci di esercizio.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

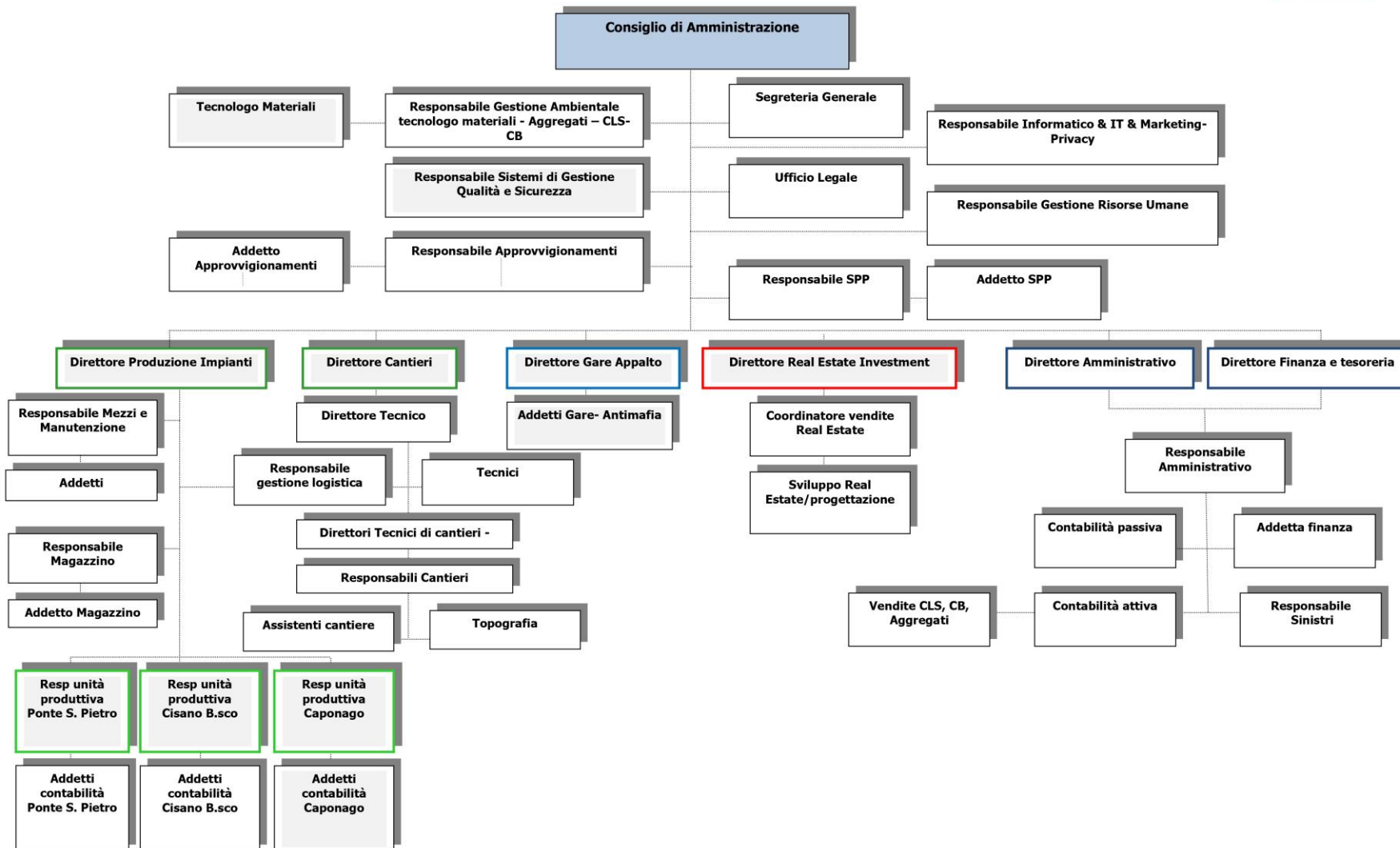
Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 52

5.5 L'Organigramma.

ORGANIGRAMMA AZIENDALE





**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

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

Parte Generale
Em. 2 - rev. 2
05.04.2018

MOG

PAG. 53

Rev.2	05/04/2018	Rev. 2	05/04/2018
Rev.1	11/12/2015	Rev. 1	11/12/2015
Em.2	28/08/2014	Seconda emissione	28/08/2014
Rev.3	11/01/2010	Rev. 3	11/01/2010
Rev.2	10/09/2008	Rev. 2	10/09/2008
Rev.1	09/11/2007	Rev. 1	09/11/2007
Em.1	11/02/2005	Prima emissione	11/02/2005
CR.	DATA	NOTE SULLA REVISIONE	APPROVATO