



*sviluppo e promozione
di Genova e provincia*

Sviluppo Genova S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

EDIZIONE	REV 0	REV 1	REV 2	REV 3
Data	12/2009	07/2015	04/2020	
Approvato	CDA	CDA	A.U.	
Descrizione	Prima emissione	Adeguamenti normativi	Adeguamenti normativi	

SOMMARIO

PARTE GENERALE	5
<hr/>	
<i>CAPITOLO I–IL D. LGS. N. 231/2001</i>	6
<hr/>	
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	6
2. ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	8
3. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO	9
<i>CAPITOLO II– SANZIONI</i>	10
<hr/>	
1. TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI	10
<i>CAPITOLO III– MODELLO DI SVILUPPO GENOVA</i>	12
<hr/>	
1. MODELLO ADOTTATO DA SVILUPPO GENOVA	12
2. FINALITÀ DEL MODELLO	12
3. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	13
4. COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA	15
5. PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI	18
<i>CAPITOLO IV– ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	19
<hr/>	
1. COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
2. POTERI E COMPITI	22
3. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
4. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	29
5. L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE DELL'OdV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	29
6. AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA	31
<i>CAPITOLO V – FORMAZIONE EDIVULGAZIONE DEL MODELLO</i>	32
<hr/>	
1.FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	32
2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	32
3.INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER	33
<i>CAPITOLO VI– SISTEMA DISCIPLINARE</i>	34
<hr/>	
1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	34

2. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	35
3. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	36
4. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	36
5. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SINDACI	37
6. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PATNERS	37
<u>CAPITOLO VII– WHISTLEBLOWING</u>	38
1. INTRODUZIONE DEL WHISTLEBLOWING IN ITALIA	38
2. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	39
<u>PARTE SPECIALE</u>	40
<u>CAPITOLO I –I DESTINATARI</u>	41
<u>CAPITOLO II – REGOLE GENERALI</u>	42
<u>CAPITOLO III – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	43
1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	43
2. DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	44
3. ATTIVITÀ SENSIBILI	45
4. SISTEMA DI CONTROLLO	46
<u>CAPITOLO IV– REATI SOCIETARI E CORRUZIONE TRA PRIVATI</u>	49
1. TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI	49
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	50
3.SISTEMA DI CONTROLLO	51
<u>CAPITOLO V – DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA</u>	55
1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA	55
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	56
3.SISTEMA DI CONTROLLO	56
<u>CAPITOLO VI– REATI CON FINALITA’ DI TERRORISMO</u>	58
1. TIPOLOGIA DEI REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO	58
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	59
3.SISTEMA DI CONTROLLO	59

CAPITOLO VII – REATI INFORMATICI **62**

1. TIPOLOGIA DEI REATI INFORMATICI	62
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	63
3. SISTEMA DI CONTROLLO	63

CAPITOLO VIII– RICICLAGGIO, RICETTAZIONE, IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE AUTORICICLAGGIO **65**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI RICICLAGGIO E RICETTAZIONE.	65
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	65
3. SISTEMA DI CONTROLLO	66

CAPITOLO IX– REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO **68**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	68
2. CENNI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008	68
4. SISTEMA DI CONTROLLO	70

CAPITOLO X – REATI AMBIENTALI **84**

1. CENNI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 121/2011 E ALLA LEGGE N. 68 DEL 22 MAGGIO 2015	84
2. TIPOLOGIA DEI REATI AMBIENTALI	85
3. ATTIVITÀ SENSIBILI	89
4. SISTEMA DI CONTROLLO	89

CAPITOLO XI – REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE **91**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE	91
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	93
3. SISTEMA DI CONTROLLO	93

CAPITOLO XII– REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA **94**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA	94
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	94
3. SISTEMA DI CONTROLLO	94

CAPITOLO XIII – REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA **96**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	96
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	97

3. SISTEMA DI CONTROLLO	97
-------------------------	----

CAPITOLO XIV- IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO É IRREGOLARE
99

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI TERZI CON SOGGIORNO IRREGOLARE	99
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	99
3. SISTEMA DI CONTROLLO	99

CAPITOLO XV- RAZZISMO E XENOFOBIA
102

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA	102
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	102
3. SISTEMA DI CONTROLLO	102

ALLEGATO 1

CATALOGO DEI REATI

PARTE GENERALE

CAPITOLO I–IL D. LGS. N. 231/2001

1. Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società (1).

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o, nel cui interesse, siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

¹La normativa in esame ha lo scopo di adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall’Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) reati societari e corruzione tra privati;
- c) delitti contro la fede pubblica;
- d) market abuse;
- e) delitti contro la persona;
- f) reati con finalità di terrorismo;
- g) reati informatici;
- h) reati transnazionali;
- i) reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- j) reati di criminalità organizzata;
- k) delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- l) delitti contro l'industria e il commercio;
- m) ricettazione, riciclaggio impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- n) pratiche di mutilazione di organi genitali femminili;
- o) reati ambientali;
- p) reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare;
- q) reati di xenofobia e razzismo;
- r) reati tributari.

Per ciascuno di essi si rimanda all'elenco reati, che costituisce parte integrante del presente Modello.

2. Esimenti della responsabilità amministrativa

L'art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti

che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

3. Efficace attuazione del Modello

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

CAPITOLO II– SANZIONI

1. Tipologia di sanzioni applicabili

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

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

La sanzione interdittiva prima della novella legislativa rappresentata dalla L. n. 3/2019, rimaneva confinata tra i 3 mesi (durata minima) e i 2 anni (durata massima), oggi a seguito della riforma normativa innanzi detta supera in maniera considerevole il limite tracciato precedentemente dal Legislatore.

Per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 D.lgs. 231/2001 (rubricato "*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*") la

sanzione interdittiva avrà durata **non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni** ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata **non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni** ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale.

Altra rilevante novità introdotta dalla L. 3/2019 è il comma 5-bis dell'art. 25 D.lgs. 231/2001, che permette, solo con riguardo alla fattispecie di reato contemplate nell'articolo 25, di ottenere una **sanzione interdittiva attenuata** ovvero sia **non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** nel caso in cui, **prima della sentenza di primo grado**, l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

CAPITOLO III– MODELLO DI SVILUPPO GENOVA

1. Modello adottato da Sviluppo Genova

Sviluppo Genova è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Sviluppo Genova ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

2. Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello Sviluppo Genova si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Sviluppo Genova, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Sviluppo Genova intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3. Linee guida CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”, costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia. Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto “complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001”. Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- la costruzione del Codice Etico,
- l'Organismo di Vigilanza., la composizione e le azioni,
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto,

mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire “alla presenza” di:

- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati,
- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro,

- procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo,
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa,
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità,
- un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.

Sviluppo Genova, durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida CONFINDUSTRIA anche in relazione agli ultimi aggiornamenti risalenti a febbraio 2019.

4. Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse ed a vantaggio della cooperativa stessa.

Sviluppo Genova ha deciso di migliorare la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Sviluppo Genova di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del

rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per probabilità di accadimento e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

A seguito degli adeguamenti normativi intervenuti all'interno del Comune di Genova nei suoi rapporti con le Società controllate ed in particolare con l'approvazione con deliberazione del Consiglio Comunale n.°17 del 9 aprile 2013 del "Regolamento sui controlli delle società partecipate dal Comune di Genova" modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 30.6.2015, pur non essendo materia a rischio di commissione di reati, Sviluppo Genova ritenendo così di sottolineare l'importanza e la volontà di adempimento

delle prescrizioni ricevute, ha deciso di integrare nel suo Modello Organizzativo anche le modalità di attuazione di tali obblighi.

Il citato Regolamento del Comune di Genova definisce, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 147 quater del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con modifiche apportate con D.L. n. 124 del 26.10.2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 157 del 19.12.2019 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", un sistema di controlli sulle società non quotate cui partecipa allo scopo di verificarne l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la corretta e coerente gestione rispetto alle linee strategiche stabilite dall'Amministrazione Comunale.

A tal fine il Regolamento è rivolto a disciplinare:

- a. le procedure volte alla definizione e assegnazione degli indirizzi e degli obiettivi cui devono tendere le società partecipate dall'Ente, nonché all'attivazione di un sistema di monitoraggio che consenta l'individuazione e analisi degli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati e l'individuazione delle opportune azioni correttive;
- b. la costituzione e l'organizzazione di un idoneo sistema informativo finalizzato a rilevare i rapporti finanziari tra l'ente proprietario e la società, la situazione contabile, gestionale e organizzativa della società, i contratti di servizio, la qualità dei servizi, il rispetto delle norme di legge sui vincoli di finanza pubblica, delineando la tipologia di informazioni che gli organi societari sono tenuti a fornire all'Amministrazione per il monitoraggio periodico;
- c. le norme di comportamento rivolte ai rappresentanti del Comune all'interno degli organi delle società partecipate;
- d. le procedure e regole omogenee ed uniformi a cui le società dovranno attenersi nel rispetto delle finalità specificatamente indicate nel presente Regolamento.

Al fine di dare concreta attuazione a quanto richiesto, Sviluppo Genova ha deciso di dotarsi di una procedura che definisce le modalità attuative aziendali del Regolamento sui controlli delle Società Partecipate del Comune di Genova. (GEN9 – Modalità attuative del Regolamento sui controlli delle Società Partecipate del Comune di Genova e successiva variazione/integrazione recepita con delibera del CdA del 09/07/2014).

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati divisi secondo: pubblica amministrazione, societari, fede pubblica, finalità di terrorismo, reati informatici, riciclaggio, autoriciclaggio e ricettazione, salute e sicurezza, ambiente, violazione del diritto d'autore, ostacolo alla giustizia, criminalità organizzata, impiego di cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare, corruzione tra privati, xenofobia e razzismo, whistleblowing, reati tributari.

5. Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, Sviluppo Genova ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera del C.d.A. del 17/12/2009 mentre con la delibera del 17/02/2010 ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO IV– ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 la società, nella persona dell'Amministratore Unico, deve provvedere alla nomina di un proprio Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) di natura collegiale ovvero monocratico.

L'Amministratore unico, pertanto, provvede a definire sia il compenso annuo dei componenti dell'ODV sia il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato, dallo stesso organo, a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

Al suo interno l'OdV assume le proprie decisioni secondo il principio dell'unanimità. Nessuno dei membri dell'OdV può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse. I requisiti fondamentali richiesti sono:

- a) autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.
- b) L'Organismo è, inoltre, autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

- All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente.
- c) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dall'Amministratore Unico.
 - d) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.
 - e) In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi (2). Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
 - f) continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.
 - g) I membri rimangono in carica per tre anni con possibilità di rinnovo.
 - h) I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

²In tal senso si veda l'Ordinanza del Tribunale di Milano, 20 settembre 2004.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei membri dell'OdV i seguenti casi:

- di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- avvio di indagine nei confronti di un membro su reati menzionati dal D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal Decreto, o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persona giuridiche;
- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché un componente svolga altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o semplicemente in contrasto con essa;
- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - I. per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - II. per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - III. per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione; o in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Amministratore Unico, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva all'Amministratore Unico, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

2. Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

Le riunioni hanno luogo almeno ogni tre mesi, le delibere vengono prese all'unanimità (in caso di organo collegiale), e devono essere verbalizzati i principali rilievi emersi nelle attività e nelle riunioni svolte.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Sviluppo Genova, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di riscontro e relazione agli organi societari deputati,
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

b) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

c) di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001,
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, lo spazio nell'intranet-internet della società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello,
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello all'Amministratore Unico ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle

stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,

- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, l'Amministratore Unico è, in ogni caso, l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03, D. Lgs. 101/18 e GDPR n. 679/16) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la

violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Amministratore Unico.

3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Sviluppo Genova ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i dipendenti con la qualifica di dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Sviluppo Genova o delle persone accurate erroneamente e/o in mala fede.

I canali con cui un dipendente Sviluppo Genova può effettuare una segnalazione di una violazione, o presunta tale, sono due:

- il primo consiste nel riferire al proprio diretto superiore,
- il secondo, utilizzabile anche nel caso in cui la segnalazione al superiore non dia esito o coinvolga proprio tale soggetto o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante, consiste nel riferire direttamente all'OdV.

Tutti i soggetti che non sono dipendenti di Sviluppo Genova, come consulenti, fornitori, partner, società di service, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni giungono all'OdV tramite un indirizzo di posta (ODV Sviluppo Genova Via S. Giorgio n. 1, 16128 Genova), un numero telefono (010-566837) ed una casella di posta elettronica (odv@sviluppopgenova.com) cui è riservato l'accesso ai soli membri dell'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

L'OdV risulta anche il Responsabile per le segnalazioni whistleblowing pervenute.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Sviluppo Genova o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partner, società di service;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di Sviluppo Genova nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero

emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d. lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni di Assemblea e delibere dell'Amministratore Unico;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Sviluppo Genova al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di Sviluppo Genova nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da Sviluppo Genova.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di Sviluppo Genova, quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Sviluppo Genova.

4. Segnalazioni delle violazioni del Modello

I funzionari, dipendenti della società e destinatari in genere hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati.

L'OdV si impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno violato il Modello o comunque non in linea con gli stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

5. L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali

L'attività di reportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Sviluppo Genova, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV ha tre linee di reportazione:

- su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico;
- su base quadrimestrale, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale;
- su base annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico.

L'OdV predispone:

- quadrimestralmente, un rapporto scritto per l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- annualmente, una relazione descrittiva per l'Amministratore Unico contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, il quale dovrà relazione l'Amministratore Unico ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 C.C..

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e precisamente con:

- la funzione legale per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- la funzione amministrativa per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e per il

- monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
inoltre per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;
- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari, infine, per la modifica o l'integrazione della mappatura delle attività sensibile.

Ogni qualvolta lo ritiene opportuno, può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

6. Autonomia operativa e finanziaria

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dall'Amministratore Unico al fine di svolgere l'attività assegnata.

CAPITOLO V – FORMAZIONE EDIVULGAZIONE DEL MODELLO

1. Formazione e divulgazione del Modello

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il modello viene messo a disposizione di ogni dipendente sul sistema informativo aziendale; mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

2. Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Sviluppo Genova garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

3. Informazione ai consulenti ed ai partner

Relativamente ai consulenti ed ai partner, Sviluppo Genova deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale

illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

CAPITOLO VI– SISTEMA DISCIPLINARE

1. Funzione del sistema disciplinare

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

E' rivolto essenzialmente a:

1. tutti coloro che svolgono per Sviluppo Genova funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
2. coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
3. in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Disciplinare è reso pubblico e diffuso mediante affissione.

3. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dall'Organizzazione.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Organizzazione può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

4. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente l'Amministratore Unico, che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

5. Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dell'Amministratore Unico ne informerà prontamente il Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare l'Amministratore Unico per un riscontro sui fatti accaduti senza ritardo ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 c.c..

6. Sistema sanzionatorio nei confronti dei sindaci

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale ne informerà l'Amministratore Unico che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

7. Sistema sanzionatorio nei confronti dei consulenti e partners

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

CAPITOLO VII– WHISTLEBLOWING

1. Introduzione del whistleblowing in Italia

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 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” (di seguito, “Legge”), che è stata adottata, dopo un iter legislativo avviato nel 2015, con l’intento di riformare la materia del whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato, sopperendo così a uno scenario definito dalla Commissione Europea dal “carattere piuttosto generico e non esaustivo”.

Per quanto attiene al settore privato, la Legge ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (in prosieguo, “Decreto 231”), al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 (di seguito, “Modello”) dovranno essere integrati al fine di prevedere, inter alia, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall’obbligo – previsto dall’art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di “presentare, a tutela dell’integrità

dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”.

2. Sistema di whistleblowing

Sviluppo Genova al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti “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”. Pertanto, ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, Sviluppo Genova:

ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all’art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante;

vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da Sviluppo Genova è citato nel Codice Etico della Società e regolamentato da specifica procedura. Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro. Infine, ai sensi del comma 2-quater, l’eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

PARTE SPECIALE

CAPITOLO I – I DESTINATARI

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che agiscono nell'interesse di Sviluppo Genova come Dipendenti, Dirigenti, Sindaci, Amministratori, consulenti e partners nonché collaboratori, terzi ed in generale tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

Chiunque venisse a conoscenza di comportamenti che non rispettino le prescrizioni descritte nel presente documento, dovrà darne tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO II – REGOLE GENERALI

Per tutte le fattispecie di reato sotto descritte e nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione aziendale, gli Organi Sociali di Sviluppo Genova, i dipendenti, i consulenti, i partners e le società di service, nella misura necessaria alle funzioni da loro svolte, devono in generale conoscere e rispettare:

- la normativa italiana e straniera applicabile;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- i principi sanciti dal Codice Etico adottato da Sviluppo Genova;
- i codici di comportamento adottati da Sviluppo Genova;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico funzionale di Sviluppo Genova ed al sistema di controllo della gestione;
- le procedure aziendali;
- le comunicazioni organizzative.

CAPITOLO III – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1. Tipologia dei reati contro la Pubblica Amministrazione

Nell'elencazione dei reati contro la Pubblica Amministrazione si fa essenzialmente riferimento agli Art. 24, 25 del Decreto.

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova S.p.A.:

Art. 24:

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Art. 25:

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);

- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Definizione di Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali e di soggetti incaricati di un pubblico servizio

Nell'ordinamento italiano la Pubblica amministrazione (PA) è un insieme di enti e soggetti pubblici (comuni, provincia, regione, stato, ministeri, etc.) talora privati (organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste), e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione amministrativa nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico, alla luce del principio di sussidiarietà.

La nozione di pubblico ufficiale prende spunto dall'art. 357c.p.: *"Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giurisdizionale o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi e certificativi"*.

Lo status di Pubblico Ufficiale è tradizionalmente legato al ruolo formale ricoperto da una persona all'interno dell'Amministrazione Pubblica. La legge 181/1992 ha

ulteriormente ampliato il concetto di funzione pubblica viene detto che: “è pubblico ufficiale chi concorre in modo sussidiario o accessorio all’attuazione dei

fini della PA con azioni che non possono essere isolate dalla funzione pubblica”³.

Sono pubblici ufficiali coloro che:

- concorrono a formare la volontà di una pubblica amministrazione;
- sono muniti di poteri;
- decisionali:
 - di certificazione;
 - di attestazione;
 - di coazione⁴;
 - di collaborazione, anche saltuaria⁵.

Per incaricato di pubblico servizio si intende chi, pur non essendo propriamente un pubblico ufficiale con le funzioni proprie di tale status, svolge comunque un servizio di pubblica utilità presso organismi pubblici in genere.

3. Attività sensibili

Con riferimento ai reati contro la PA sopra evidenziati, le principali attività sensibili che Sviluppo Genova ha rilevato al suo interno sono:

- gestione di contratti/convenzioni di concessioni con soggetti pubblici ai quali si perviene con procedure negoziali o a evidenza pubblica,
- selezione ed assunzione del personale,
- gestione dei trattamenti previdenziali,
- gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l’ottenimento di licenze e autorizzazioni per l’esercizio delle attività aziendali,

³Cass. Pen., Sez. VI, 85/172191

⁴Cass. Pen. Sez. VI 81/148796

⁵Cass. Pen. Sez. VI n. 84/166013

- gestione dei contatti con soggetti pubblici per verifiche e ispezioni riguardo la produzione di rifiuti,
- gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti di salute, sicurezza e igiene sul lavoro,
- richiesta di provvedimenti amministrativi ad hoc necessari allo svolgimento di attività strumentali a quelle tipiche aziendali,
- gestione delle ispezioni da parte delle autorità preposte alla verifica,
- attività di negoziazione e stipulazione di accordi con la PA,
- rapporti informali con la PA,
- richieste ed affidamento incarico per consulenze,
- gestione delle sponsorizzazioni.

4. Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività in cui è coinvolta la PA;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge;
- assicurare il corretto svolgimento di tutti i processi in cui ci si interfaccia con la PA;
- predisporre l'apposita documentazione richiesta dalla procedura quadro per i rapporti con la PA.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- compiere azioni o tentare comportamenti che possano, anche solo, essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, o che possano portare privilegio per sé e/o altri;
- assicurare favori di qualsiasi genere a soggetti incaricati di svolgere un pubblico servizio anche per interposta persona, tali da influenzare il libero svolgimento della loro attività;
- effettuare spese di rappresentanza arbitrarie che prescindono dagli obiettivi della Società;
- esibire documenti, o divulgare informazioni riservate;
- ammettere, per collaboratori esterni, compensi che non siano correlati al tipo di incarico da loro svolto su base contrattuale;
- danneggiare il funzionamento di reti informatiche, o di dati contenuti all'interno al fine di ottenere un ingiusto vantaggio;
- offrire dono o gratuite prestazioni al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale. In particolare non devono essere offerti ai rappresentanti della PA, o a loro familiari, qualsivoglia regalo, dono o gratuita prestazione che possa apparire connessa con il rapporto di lavoro con Sviluppo Genova o mirata ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsivoglia vantaggio per Sviluppo Genova. Gli eventuali omaggi consentiti devono sempre essere di esiguo valore oppure devono essere qualificati come sponsorizzazioni e devono essere gestiti secondo la procedura. In tutti i casi i regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'OdV. Le liberalità di carattere benefico o culturale ovvero i contributi a fini politici, devono restare nei limiti permessi dalle disposizioni legali e il tutto deve essere documentato per permettere all'OdV di effettuare i relativi controlli;

- accordare vantaggi di qualsiasi natura, come promesse di assunzione, in favore di rappresentanti della PA o eventuali parenti che possano determinare le stesse conseguenze del punto precedente;
- eseguire prestazioni e riconoscere compensi in favore di soggetti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- esibire documenti che contengano informazioni mendaci o false;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la PA in errore;
- prescindere da informazioni dovute.

In caso di tentata concussione di un dipendente o collaboratore di Sviluppo Genova da parte di un pubblico ufficiale o persona incaricata di pubblico servizio, si suggerisce di adeguarsi alle seguenti prescrizioni:

- la condotta non deve dare seguito alla richiesta;
- dare tempestiva notizia al proprio diretto superiore, Presidente ed Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Procedura per la gestione delle transazioni finanziarie;
- Procedura per la gestione spese di attenzione verso terzi;
- Procedura per l'assunzione di personale;
- Procedura appalti;
- Procedura approvvigionamenti;
- Procedura selezione e gestione consulenze;
- Gestione dei procedimenti giudiziari.

CAPITOLO IV– REATI SOCIETARI E CORRUZIONE TRA PRIVATI

1. Tipologia dei reati societari

La presente sezione si riferisce ai reati societari. Si descrivono brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel D. Lgs. 231/2001 all'art. 25 ter.

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova S.p.A.:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entita' (art. 2621-bis c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 173 bis D.Lgs. 58/1998);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, 1° e comma c.c.);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies).

Sulla base dell'analisi delle attività aziendali effettivamente svolte, si ritiene che le seguenti ipotesi di reato possano ragionevolmente essere considerate **non applicabili** o di **limitata rilevanza** per Sviluppo Genova S.p.A. Si ricorda, infatti,

che un requisito necessario per la configurabilità della responsabilità è costituito dall'interesse o dal vantaggio conseguito dalla società, che in molte delle fattispecie prese in esame è di difficile realizzazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare che nel tempo non intervengano delle modifiche societarie (organizzazione, attività svolte, etc) che possano rendere applicabili/rilevanti tali ipotesi di reati:

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati societari, che Sviluppo Genova ha rilevato al suo interno sono:

- comunicazioni interne/esterne;
- redazione del bilancio, delle relazioni;
- rapporti con la società di revisione;
- rapporti con i soci;
- comunicazioni, verbalizzazione e svolgimento delle assemblee;
- controllo di gestione;

- richieste ed affidamento incarico per consulenze;
- operazioni sugli utili;
- gestione delle informazioni riservate o considerate price sensitive;
- omessa comunicazione del conflitto d'interesse;
- emissioni di comunicati stampa verso l'esterno;
- illecita influenza sull'assemblea;
- rispetto delle disposizioni normative in materia tributaria;
- contabilizzazione amministrativa di operazioni esistenti.

3.Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner, delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione dei bilanci e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Organizzazione;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento dell'Organizzazione e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare,

- formalizzare i flussi delle attività a rischio traducendo in un sistematico quadro di procedure e istruzioni le prassi e i documenti oggi esistenti,
- formalizzare ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività considerate sensibili,
- formalizzare le regole che impongono l'obbligo alla massima trasparenza e collaborazione con la società di revisione.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi e
- lacunosi o comunque non rispondenti alla realtà sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria dell'Organizzazione;
- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Organizzazione;
- effettuare operazioni sull'utile non previste dalle leggi in vigore;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che, in altro modo, ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale o della società di revisione;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere degli atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della società; porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza;
- strutturare, a livello amministrativo e finanziario, operazioni non realmente svolte.

In attuazione di quanto sopra, la società:

Norme: adotta, tra il personale coinvolto in attività di tenuta della contabilità generale e di predisposizione del bilancio, norme che definiscano con chiarezza i principi contabili da adottare per la definizione delle poste di bilancio civilistico e consolidato e le modalità operative per la loro contabilizzazione. Tali norme sono tempestivamente integrate/aggiornate dalle indicazioni fornite dall'ufficio competente sulla base delle novità in termini di normativa civilistica.

Tracciabilità: adotta un sistema che garantisce la tracciabilità dei singoli passaggi e l'identificazione delle postazioni che inseriscono i dati nel sistema informatico. Il responsabile di ciascuna delle Funzioni coinvolte garantisce la tracciabilità delle informazioni contabili non generate in automatico dal sistema.

Comunicazione per identificazione dei ruoli: predisporre una procedura, che prevede ruoli, responsabilità e relative tempistiche relativamente alle informazioni da fornire per la redazione del bilancio.

Conservazione del fascicolo bilancio/prospetto: dispone procedure formalizzate che identificano ruoli e responsabilità, relativamente alla:

- tenuta, conservazione e aggiornamento del fascicolo di bilancio dall'approvazione dell'Amministratore Unico al deposito e pubblicazione (anche informatica) dello stesso ed alla relativa archiviazione.

Per la classe di reati societari il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per la redazione del bilancio;
- Procedura appalti, ciclo acquisti, selezione e gestione consulenti, transazione finanziarie;
- Procedura per la gestione della documentazione da presentare all'Amministratore Unico;

- Procedura per la gestione dei rapporti con soci, società' di revisione e collegio sindacale;
- Procedura per la convocazione e svolgimento delle assemblee;
- Procedura per la pianificazione, gestione e controllo commesse;
- Procedura per le varianti di progetto e riserve iscritte negli atti contabili.

CAPITOLO V – DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA

1. Tipologia dei reati contro la fede pubblica

La presente sezione si riferisce ai reati contro la fede pubblica. Si elencano brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova S.p.A.:

- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 comma 2° c.p.).

Sulla base dell'analisi delle attività aziendali effettivamente svolte, si ritiene che le seguenti ipotesi di reato possano ragionevolmente essere considerate **non applicabili** o di **limitata rilevanza** per Sviluppo Genova S.p.A. Si ricorda, infatti, che un requisito necessario per la configurabilità della responsabilità è costituito dall'interesse o dal vantaggio conseguito dalla società, che in molte delle fattispecie prese in esame è di difficile realizzazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare che nel tempo non intervengano delle modifiche societarie (organizzazione, attività svolte, etc) che possano rendere applicabili/rilevanti tali ipotesi di reati:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Le attività sensibili, svolte da Sviluppo Genova in riferimento ai reati sopra menzionati, sono:

- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- spendita di valori bollati falsificati ricevuti in buona fede.

3. Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner, delle società di service e delle partecipate di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- rispettare i principi e le procedure previste da Sviluppo Genova;
- impegnarsi a non diffondere informazioni acquisite durante l'attività lavorativa.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- acquisire, ove sia individuabile e/o individuata, moneta falsa o sospetta per pagamenti.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per la gestione delle transazioni finanziarie;
- Procedura per la pianificazione, gestione e controllo commesse;
- Procedura per le varianti di progetto e riserve iscritte negli atti contabili.

CAPITOLO VI– REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO

1. Tipologia dei reati con finalità di terrorismo

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova S.p.A.:

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.).

Sulla base dell'analisi delle attività aziendali effettivamente svolte, si ritiene che le seguenti ipotesi di reato possano ragionevolmente essere considerate **non applicabili** o di **limitata rilevanza** per Sviluppo Genova S.p.A.. Si ricorda, infatti, che un requisito necessario per la configurabilità della responsabilità è costituito dall'interesse o dal vantaggio conseguito dalla società, che in molte delle fattispecie prese in esame è di difficile realizzazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare che nel tempo non intervengano delle modifiche societarie (organizzazione, attività svolte, etc) che possano rendere applicabili/rilevanti tali ipotesi di reati:

- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (Art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280 bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (Art. 289-bis c.p.);

- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 decreto legge 15 dicembre 1979, n. 625);
- Articolo 2 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. New York 9 dicembre 1999.

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati con finalità di terrorismo, che Sviluppo Genova ha rilevato al suo interno sono:

- intrattenere rapporti, negoziare e/o stipulare e/o porre in esecuzione contratti o atti con persone indicate nelle Liste di Riferimento o facenti parte di organizzazioni presenti nelle stesse;
- assumere persone indicate nelle Liste di Riferimento o facenti parte di organizzazioni presenti nelle stesse.

3. Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- rispettare i principi e le procedure previste da Sviluppo Genova;
- rispettare le norme di legge;

- osservare i principi sanciti dal codice etico.

Relativamente ai delitti in materia di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico non sono emerse ipotesi di fattispecie specifiche applicabili.

In particolare potrebbe essere opportuno assumere informazioni sui principali fornitori e partner dell'Organizzazione, nonché circa i Subappaltatori.

In attuazione di quanto sopra la società:

Esistenza di norme/procedure per determinati tipi di approvvigionamento:

adotta norme, procedure interne, disposizioni aziendali che disciplinano l'approvvigionamento di determinate tipologie di beni, in particolare nel caso di fornitori/partner identificati come potenzialmente a rischio adotta sistemi di qualifica, basati sulle liste di riscontro, onde assicurare la tracciabilità del fornitore/partner.

Procedure in caso di urgenza: adotta disposizioni aziendali che disciplinano le modalità di approvvigionamento in caso di urgenza.

Verbalizzazione e gestione gara: attua una procedura a cui devono partecipare soggetti con interessi contrapposti, per verbalizzare le principali fasi della gara (apertura offerte tecniche, definizione parere tecnico, apertura offerte economiche).

Modello di valutazione delle offerte: attua un modello di valutazione delle offerte (tecniche/ economiche) improntato alla trasparenza e alla maggiore limitazione possibile di criteri di soggettività.

Monitoraggio dell'esclusione dei contratti aggiudicati: dispone la redazione di comunicazioni o report periodici che danno conto dello stato di esecuzione o delle varianti rispetto a contratti aggiudicati.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per la gestione delle transazioni finanziarie;

- Procedura per la gestione spese di attenzione verso terzi;
- Procedura per l'assunzione di personale;
- Procedura appalti;
- Procedura approvvigionamenti;
- Procedura selezione e gestione consulenze;
- Procedura per la pianificazione, gestione e controllo commesse;
- Procedura per le varianti di progetto e riserve iscritte negli atti contabili;
- Procedura per la gestione delle modalità di produzione degli elaborati progettuali.

CAPITOLO VII – REATI INFORMATICI

1. Tipologia dei reati informatici

Di recente introduzione all'interno del catalogo dei reati contemplati dal Decreto sono i reati informatici che sono descritti all'art. 24-bis.

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova S.p.A.:

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature per intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).
- Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati informatici, che Sviluppo Genova ha rilevato al suo interno sono:

- la gestione della rete informatica aziendale (o parte di essa);
- l'amministrazione del sistema informatico aziendale;
- l'accesso tramite strumenti aziendali a reti di Pubblica Utilità;
- l'accesso ai sistemi di firma elettronica;
- la detenzione di codici di accesso a reti informatiche;
- l'accesso tramite strumenti aziendali ad internet.

3. Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- rispettare i principi e le procedure previste da Sviluppo Genova;
- osservare le norme vigenti in materia.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- falsificare documenti informatici;

- accedere abusivamente a sistemi informatici;
- diffondere codici di accesso a sistemi informatici, telematici;
- danneggiare dati o sistemi informatici di pubblica utilità o meno.

In attuazione di quanto sopra la società:

Cancellazione dati: dispone che la cancellazione di dati, liste di controllo e archivi è affidata esclusivamente a una funzione competente, che ne deve assicurare la tracciabilità.

Liste di controllo e segnalazioni automatiche: adotta liste di controllo degli accessi ai sistemi informativi e automatismi di segnalazione dell'amministrazione del sistema di operazioni non autorizzate (cancellazioni, tentavi di accesso, alterazione delle funzionalità del sistema ecc.).

Poteri di firma e poteri autorizzativi: adotta regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per la gestione delle transazioni finanziarie;
- Procedura per l'utilizzo delle risorse informatiche.

CAPITOLO VIII– RICICLAGGIO, RICETTAZIONE, IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÈ AUTORICICLAGGIO

1. Tipologia dei reati di riciclaggio e ricettazione.

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova S.p.A.:

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati di riciclaggio e ricettazione, che Sviluppo Genova ha rilevato al suo interno sono:

- utilizzo del contante al portatore per qualsiasi operazione di incasso e pagamento,
- registrazione contabile,
- operazioni per cassa in occasione di eventi fieristici,
- transazioni finanziarie (pagamenti),
- predisposizione di dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere,

- approvvigionamento di beni e/o servizi,
- consulenze e prestazioni professionali.

3.Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- assicurare la legalità dei flussi finanziari;
- assicurare il regolare funzionamento dei flussi finanziari;
- definire una chiara procedura di qualifica Partner e Fornitori;
- redigere un'istruzione operativa per transazioni finanziarie e le operazioni per cassa;
- gestire la trasparenza, la tracciabilità e la correttezza dei documenti contabili e dei relativi flussi finanziari.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria dell'Organizzazione;
- effettuare operazioni sull'utile non previste dalle leggi in vigore;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che, in altro modo, ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale o della società di revisione;
- accedere a risorse finanziarie in autonomia;
- pagare in contanti o con strumenti di pagamento analoghi.

In attuazione di quanto sopra, la Società:

Divieto di accesso a risorse finanziarie in autonomia: dispone che il soggetto che intrattiene rapporti con la PA non può da solo e liberamente accedere alle risorse finanziarie e autorizzare disposizioni di pagamento.

Procedure interne: adotta norme interne che disciplinano transazioni finanziarie oltre un determinato valore pari a circa € 15.000.

Autorizzazione formale: predispone un'autorizzazione formalizzata alla disposizione di pagamento.

Report: dispone la redazione di report periodici sull'utilizzo di risorse finanziarie con motivazioni e destinatari, inviati al livello gerarchico superiore e archiviati.

Documentazione: assicura l'esistenza di documenti giustificativi delle risorse finanziarie utilizzate con motivazione, attestazione di inerenza e congruità, valicati dal superiore gerarchico.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per la gestione delle transazioni finanziarie;
- Procedura per l'utilizzo delle risorse informatiche;
- Procedura per la gestione degli approvvigionamenti (anche con riferimento alle prestazioni e consulenze professionali);
- Procedura per la gestione dei rapporti con la Pa.

CAPITOLO IX– REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. Tipologia dei reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova S.p.A.:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Cenni al Decreto Legislativo n. 81/2008

Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino ed il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.

Gli obblighi giuridici nascenti dal presente Decreto sono:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitarie;
- formazione e informazione dei lavoratori;
- vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il documento sulla valutazione dei rischi, redatto obbligatoriamente dal datore di lavoro con la partecipazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, deve contenere:

- relazione sulla valutazione di tutti i rischi durante l'attività lavorativa specificando i criteri per la valutazione degli stessi;
- indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate;
- programma delle misure per garantire il miglioramento del tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

La valutazione e il documento devono essere rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative, ai fini della sicurezza/salute dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza ne evidenziano la necessità.

3. Attività sensibili

Le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte), con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che Sviluppo Genova S.p.A. ha rilevato al suo interno sono quelle enucleate nel Documento di valutazione dei rischi (DVR).

4. Sistema di controllo

Per i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre alle regole generali che devono essere seguite con riferimento a tutte le fattispecie di reato, nell'espletamento delle funzioni aziendali devono essere rispettati:

- il Testo Unico “salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- la normativa italiana applicabile in ambito di “salute e sicurezza sul luogo di lavoro”.

In particolare Sviluppo Genova opera assicurando:

- la pianificazione e l'organizzazione dei ruoli nelle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- la presenza sistematica di deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- l'individuazione, valutazione e gestione di rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;

- le attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- le attività di formazione in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- la gestione puntuale e sistematica degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- il controllo e le azioni preventive/correttive con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- il riesame periodico della direzione con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro ed alle performance del sistema di gestione correlato.

Le attività di cui sopra e le procedure specifiche di cui sotto sono sviluppate in linea ed avendo come riferimento lo standard OHSAS 18001 e le linee guida UNI INAIL.

Per la materia in esame le procedure “ad hoc” sono dettate direttamente dal Testo Unico del 9 aprile 2008 che disciplina in materia dettagliata gli adempimenti, in capo alle società.

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività;
- osservare rigorosamente tutte le norme di sicurezza poste dalla legge ed applicate in società;
- assicurare il corretto svolgimento di tutte le attività in base al Testo Unico 9 aprile 2008;

- predisporre, tramite gli incaricati, l'apposita documentazione richiesta dal Testo Unico 9 aprile 2008.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto obbligo in particolare di:

- valutare di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- programmare la prevenzione;
- eliminare i rischi;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o lo è meno;
- effettuare il controllo sanitario dei lavoratori;
- allontanare i lavoratori dall'esposizione al rischio;
- informare e formare adeguatamente i lavoratori;
- usare dei segnali di avvertimento e di sicurezza.

In attuazione di quanto sopra la società:

Piani annuali e pluriennali. Adotta un piano degli investimenti in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro, approvato dagli organi societari competenti che:

- individui i soggetti coinvolti, scadenze e risorse necessarie per l'attuazione;
- comunichi a tutto il personale al fine di garantire un'adeguata comprensione.

Prescrizioni. Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che:

- disciplini ruoli e responsabilità dell'aggiornamento delle informazioni riguardo alla legislazione rilevante e alle altre prescrizioni applicabili in tema di salute, sicurezza e igiene;
- definisca criteri e modalità da adottarsi per la comunicazione degli aggiornamenti alle aree aziendali interessate;
- disciplini ruoli e responsabilità nella gestione della documentazione relativa al sistema di gestione della salute, sicurezza igiene sul lavoro in coerenza con la politica e linee guide aziendali;

- definisca le modalità di gestione, archiviazione, e conservazione della documentazione prodotta.

Organizzazione e responsabilità (RSPP). Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che, con riferimento al responsabile Prevenzione Protezione previsto ai sensi della normativa vigente:

- preveda una formale designazione;
- definisca, in considerazione dell'ambito di attività, i requisiti specifici che, coerentemente con le disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tale figura;
- preveda tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;
- preveda la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte del RSPP (Responsabile Sistema Prevenzione e Protezione).

Organizzazione e responsabilità (SPP). Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che, con riferimento agli addetti del servizio di prevenzione e protezione previsti ai sensi della normativa vigente:

- preveda una formale designazione;
- definisca, in considerazione dell'ambito di attività, requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tale figura;
- preveda la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;
- preveda la tracciabilità della formale accettazione da parte degli addetti SPP.

Organizzazione e responsabilità (Medico competente). Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che con riferimento al Medico competente previsto ai sensi di legge:

- preveda la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;
- definisca la documentazione sanitaria e di rischio da predisporre secondo normativa vigente;
- preveda la tracciabilità della formale accettazione da parte del medico competente.

Organizzazione e responsabilità (Sorvegliante e Direttore responsabile).

Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che con riferimento ai soggetti responsabili della sorveglianza sul luogo di lavoro previsti ai sensi della normativa vigente:

- preveda una formale designazione;
- definisca, in considerazione con l'ambito di attività, requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tale figura;
- preveda la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;
- preveda la tracciabilità della formale accettazione da parte del Sorvegliante e Direttore Responsabile.

Disposizioni normative. Adotta strumenti normativi di disciplina della pianificazione, della gestione e della consuntivazione degli impegni di spesa devono essere applicati anche con riferimento alle spese in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro. In particolare detti strumenti devono regolare:

- ruoli, responsabilità, e modalità di effettuazione e documentazione delle spese;
- modalità di definizione e approvazione del budget di spese;
- modalità di rendicontazione delle spese;
- la tracciabilità delle attività effettuate.

Sistema di deleghe di funzioni. Adotta un sistema di deleghe di funzioni tale da garantire, in capo al soggetto delegato, la sussistenza:

- di poteri decisionali coerenti con le deleghe assegnate;
- di un budget, laddove necessario in considerazione del ruolo riscoperto, per l'efficace adempimento delle funzioni delegate;
- di un obbligo di rendicontazione formalizzata sui poteri delegati, con modalità prestabilite atte a garantire un'attività di vigilanza senza interferenze.

Valutazione dei rischi “Ruoli e Responsabilità”. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che identifichi ruoli, responsabilità e modalità per lo svolgimento, approvazione e aggiornamento della valutazione di rischi aziendali. In particolare tale norma:

- identifica, ruoli, responsabilità, requisiti di competenza e necessità di addestramento del personale responsabile per condurre l'identificazione dei pericoli, l'identificazione e il controllo del rischio;
- identifica le responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti dei documenti di valutazione dei rischi;
- identifica modalità e criteri per la revisione in tempi o periodi determinati dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio;
- preveda, laddove necessario, la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza e l'Ambiente e delle altre figure previste dalle disposizioni normative vigenti nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;
- preveda, laddove necessario, la valutazione delle diverse tipologie di sorgenti di rischio; pericoli ordinari o generici, ergonomici, specifici, di processo e organizzativi e un'individuazione di aree omogenee in termini di pericolo all'interno dell'azienda;

- preveda, se necessario, l'individuazione delle mansioni rappresentative dei lavoratori;
- preveda, laddove necessario, il censimento e la caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature e macchine presenti;
- preveda l'esplicita definizione dei criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa o prescrizioni vigenti.

Documento di valutazione dei rischi. Adotta un documento di valutazione dei rischi e la conseguente documentazione redatta secondo le disposizioni vigenti e che contengono almeno:

- il procedimento di valutazione, con la specifica individuazione dei criteri adottati;
- l'individuazione e formalizzazione delle misure di prevenzione e protezione, e dei dispositivi di protezione individuale, conseguenti alla valutazione;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento dei tempi nei livelli di sicurezza.

Organizzazione e Responsabilità “Incaricati Emergenze”. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che, con riferimento ai lavoratori incaricati di attuare le misure di emergenza, prevenzione incendi e primo soccorso previsti ai sensi della normativa vigente:

- preveda una formale designazione;
- definisca, in considerazione dell'ambito di attività, requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tale figura;
- preveda la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;

- preveda la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte degli incaricati.

Organizzazione e Responsabilità “Sicurezza negli appalti e nei cantieri temporanei o mobili”. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che, con riferimento al Coordinatore in materia di salute, sicurezza per la progettazione dell'opera e al Coordinatore in materia di salute e di sicurezza durante la realizzazione dell'opera, previsti ai sensi della normativa vigente:

- preveda una formale designazione;
- definisca, in considerazione dell'ambito di attività, requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tale figura;
- preveda la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente;
- preveda la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte dei Coordinatori.

Controllo operativo “Affidamento Compiti”. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che, laddove necessario e con riferimento ai compiti specifici conferiti, individui i criteri e le modalità definite per l'affidamento dei compiti ai lavoratori in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro. In particolare tale norma:

- definisce ruoli, responsabilità e criteri di affidamento dei compiti ai lavoratori in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- definisce le misure organizzative per la partecipazione delle funzioni preposte nella definizione di ruoli e responsabilità di lavoratori;
- prevede la tracciabilità delle attività di assessment management svolte a tale scopo.

Controllo Operativo “Misure di prevenzione e protezione”. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo per la gestione, distribuzione e

mantenimento in efficienza delle misure di prevenzione e protezione atte e salvaguardare la sicurezza dei lavoratori. In particolare tale norma:

- definisce ruoli, responsabilità e modifica per la verifica dei necessari requisiti quali resistenza, idoneità e mantenimento in buono stato di conservazione nonché efficienza delle misure di prevenzione e protezione atte a salvaguardare la sicurezza dei lavoratori;
- prevede la tracciabilità delle attività di consegna e verifica sulla funzionalità delle misure di prevenzione e protezione atte a salvaguardare la sicurezza dei lavoratori.

Gestione delle emergenze. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo per la gestione delle emergenze, atto a mitigarne gli effetti interni, nel rispetto della salute della popolazione e dell'ambiente esterno. In particolare tale norma:

- definisce, ruoli, responsabilità e misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza, atte a controllare e circoscrivere gli eventi in modo da minimizzare gli effetti;
- definisce le modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- definisce le modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato e di pronto soccorso;
- individua i provvedimenti atti ad evitare rischi per la salute della popolazione o deterioramento dell'ambiente esterno;
- definisce le modalità e la tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza;
- definisce l'aggiornamento delle misure di prevenzione a seguito dei progressi tecnologici e delle nuove conoscenze in merito alle misure da adottare in caso di emergenze.

Consultazione e Comunicazione. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che preveda riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della situazione nella gestione delle tematiche riguardanti salute, sicurezza e igiene e di un'adeguata diffusione delle risultanze delle riunioni all'interno dell'organizzazione.

Diffusioni delle informazioni. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che disciplini la diffusione delle informazioni previste dalla normativa vigente relativa alla salute, sicurezza e igiene. In particolare tale norma definisce:

- ruoli, responsabilità e modalità di informazione periodica delle funzioni competenti verso i lavoratori, in relazione alle tematiche salute, sicurezza e igiene applicabili alle loro attività;
- l'informativa del Medico Competente, laddove necessario, relativamente ai processi e rischi connessi all'attività produttiva.

Formazione sensibilizzazione e competenze. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che regolamenti il processo di formazione in materia di salute, sicurezza e igiene dei lavoratori. In particolare tale norma definisce:

- ruoli, responsabilità e modalità di erogazione della formazione dei lavoratori sui rischi, pericoli, misure, procedure, ruoli e istruzioni d'uso;
- i criteri di erogazione della formazione di ciascun lavoratore;
- l'ambito, i contenuti e le modalità della formazione in dipendenza del ruolo assunto all'interno della struttura organizzativa;
- i tempi di erogazione della formazione ai lavoratori sulla base della modalità e dei criteri definiti.

Rapporti con fornitori e contrattisti “Informazione e coordinamento”. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che definisca:

- ruoli, responsabilità, modalità e contenuti dell'informazione da fornire alle imprese esterne sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui le

imprese operano e sulle misure di adottare in relazione alla propria attività che un'impresa appaltatrice aggiudicataria deve conoscere, impegnarsi a rispettare e far rispettare ai propri dipendenti;

- ruoli, responsabilità e modalità di elaborazione del documento di valutazione dei rischi che indichi che le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolte nell'esecuzione di un'opera.

Rapporti con fornitori e contrattisti “*qualifica*”. Adotta e attua uno strumento normativo e/o organizzativo che definisca: modalità di qualifica dei fornitori. In particolare tale norma:

- definisce ruoli, responsabilità e modalità di effettuazione della qualifica;
- prevede che si tenga conto dei risultati della verifica dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori;
- prevede che si tenga conto della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza.

Rapporti con fornitori e contrattisti “*clausole contrattuali*”. Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che definisca ruoli, responsabilità e modalità di inserimento delle clausole contrattuali standard riguardanti il rispetto delle normative di salute, sicurezza e igiene applicabili, nonché i costi della sicurezza nei contratti di somministrazione dei lavoratori, di appalto e di subappalto.

Rapporti con fornitori e contrattisti “*Monitoraggio dei fornitori*”. Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che identifichi ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio sul rispetto delle normative di salute, sicurezza e igiene da parte dei fornitori nonché sulle attività da questi effettuata nei confronti dei sub-appaltatori in merito al rispetto delle suddette alternative.

Gestione degli asset. Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che disciplini l'attività di manutenzione/ispezione degli asset aziendali affinché ne sia sempre garantita l'integrità e l'adeguatezza in termini di salute e sicurezza dei lavoratori. In particolare tale norma:

- definisce ruoli, responsabilità e modalità di gestione degli asset;
- prevede periodiche verifiche di adeguatezza e integrità degli asset e di conformità ai requisiti normativi applicabili;
- prevede la pianificazione, l'effettuazione e la verifica delle attività di ispezione e manutenzione tramite personale qualificato e idoneo.

Misura e monitoraggio delle prestazioni, infortuni e incidenti. Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che disciplini:

- ruoli, responsabilità e modalità di rilevazione, registrazione e investigazione interna degli infortuni;
- ruoli, responsabilità e modalità di tracciabilità e investigazione degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti";
- modalità di comunicazione da parte dei responsabili operativi al datore di lavoro e al responsabile del servizio prevenzione e protezione sugli infortuni/incidenti occorsi;
- ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio degli infortuni occorsi al fine di identificare le aree di maggior rischio infortuni.

Misura e monitoraggio delle prestazioni "altri dati". Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che definisca ruoli, responsabilità e modalità di registrazione e monitoraggio per:

- i dati riguardanti la sorveglianza sanitaria;
- i dati riguardanti la sicurezza degli impianti;
- i dati riguardanti le sostanze e i preparati pericolosi utilizzati in azienda;
- altri dati diversi da infortuni e incidenti al fine di identificare le aree di maggior rischio.

Audit sulla Sicurezza sul Lavoro. Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che definisca ruoli, responsabilità e modalità operative riguardo le attività di audit e verifica periodica dell'efficienza ed efficacia del sistema di gestione di sicurezza. In particolare tale norma definisce:

- la tempistica per la programmazione delle attività;
- le competenze necessarie per il personale coinvolto nelle attività di audit nel rispetto del principio dell'indipendenza dell'auditor rispetto all'attività oggetto dell'audit;
- le modalità di registrazione degli audit;
- le modalità di individuazione e applicazione delle azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione della salute, sicurezza e igiene in azienda o dalle norme e prescrizioni applicabili;
- le modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive;
- le modalità di comunicazione dei risultati dell'audit alla Direzione aziendale.

Reporting. Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che definisca ruoli, responsabilità e modalità operative riguardo le attività di reporting verso la Direzione. Tale report deve garantire la tracciabilità e la disponibilità dei dati relativi alle attività inerenti al sistema di gestione e sicurezza e in particolare l'invio periodico delle informazioni inerenti a:

- scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
- risultati degli audit;
- risultato del monitoraggio delle performance del sistema di gestione della salute, sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica;
- spese sostenute e risultati di miglioramento raggiunti in relazione alle suddette spese.

Conduzione del processo di riesame. Adotta uno strumento normativo e/o organizzativo che definisca ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame da parte della Direzione aziendale in relazione all'efficacia e efficienza del sistema di gestione della salute, della sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica aziendale. Tale norma prevede lo svolgimento delle seguenti attività:

- analisi delle risultanze del reporting ottenuto;
- analisi dello stato di avanzamento di eventuali azioni di miglioramento definite nel precedente riesame;
- individuazione degli obiettivi di miglioramento per il periodo successivo e la necessità di eventuali modifiche ad elementi del sistema di gestione della salute, della sicurezza, e igiene in azienda;
- tracciabilità delle attività effettuate.

Al fine di dare concreta attuazione ai divieti sopra esposti, Sviluppo Genova ha deciso di dotarsi di una procedura per la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

CAPITOLO X – REATI AMBIENTALI

1. Cenni al Decreto Legislativo n. 121/2011 e alla legge n. 68 del 22 maggio 2015

Il 7 luglio 2001 il Consiglio dei Ministri ha varato il decreto legislativo n. 121/2011, attuativo delle direttive 2008/99/CE, sulla tutela penale dell'ambiente e 2009/123/CE, di modifica della direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi, da recepirsi nel nostro ordinamento.

Il decreto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1 agosto 2011 ed entrato in vigore il 16 agosto 2011, è attuativo della legge n. 96/2010 (c.d. legge comunitaria 2009), la quale delegava il Governo ad adottare, entro il termine di nove mesi dall'entrata in vigore della stessa, le precitate direttive al fine di:

A. introdurre tra i reati di cui alla sezione III del capo I del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni, le fattispecie criminose indicate nelle stesse;

B. prevedere, nei confronti degli enti nell'interesse o a vantaggio dei quali è stato commesso uno dei reati di cui alla lettera A), adeguate e proporzionate sanzioni amministrative pecuniarie, di confisca, di pubblicazione della sentenza ed eventualmente anche interdittive, nell'osservanza dei principi di omogeneità ed equivalenza rispetto alle sanzioni già previste per fattispecie simili, e comunque nei limiti massimi previsti dagli articoli 12 e 13 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni.

Il Decreto legislativo 121/2011, pertanto, ha provveduto ad introdurre due nuove fattispecie penali:

1. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 – bis c.p.).
2. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 – ter c.p.).

e ad inserire nel corpo del D. Lgs. 231/2001, all'art. 25 – undecies, un nuovo catalogo di reati ambientali presupposto, idonei a fondare la responsabilità dell'ente in materia ambientale.

A seguito di emanazione della legge 68/2015 è stata attuata la riforma sui c.d. eco-reati, ora inseriti in un autonomo Titolo VI-bis all'interno del codice penale, come una particolare enclave relativa alla materia ambientale. Le modifiche vanno ad insistere anche sul catalogo dei reati presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

A seguito di tale provvedimento sarà possibile punire chi commette disastro ambientale, inquinamento ambientale, traffico e abbandono di materiale radioattivo, impedimento del controllo e omessa bonifica. Il provvedimento, varato definitivamente dal senato il 20/5/2015, prevede reclusione e multe severe, stabilendo per il disastro ambientale da 5 a 15 anni di carcere, per l'inquinamento da 2 a 6 anni (con multa da 10 mila a 100 mila euro); per entrambe le fattispecie si introducono inasprimenti, in caso dalle azioni commesse derivino lesioni personali, o la morte. Laddove, poi, i reati di inquinamento e di disastro ambientale vengano commessi per colpa, anziché dolo, le pene vengono ridotte da un terzo a due terzi, mentre il traffico e il rilascio nei terreni di materiale ad alta radioattività cagionerà da 2 a 6 anni di carcere; e impedire i controlli di luoghi avvelenati costerà da 6 mesi a 3 anni.

2. Tipologia dei reati ambientali

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova S.p.A.:

- Attività di gestione di rifiuti: art. 256 decreto legislativo 152/2006 comm 5 e 6 (primo periodo), art. 260-bis comma 6;

Sulla base dell'analisi delle attività aziendali effettivamente svolte, si ritiene che le seguenti ipotesi di reato possano ragionevolmente essere considerate **non applicabili** o di **limitata rilevanza** per Sviluppo Genova S.p.A.. Si ricorda, infatti, che un requisito necessario per la configurabilità della responsabilità è costituito dall'interesse o dal vantaggio conseguito dalla società, che in molte delle fattispecie prese in esame è di difficile realizzazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare che nel tempo non intervengano delle modifiche societarie (organizzazione, attività svolte, etc) che possano rendere applicabili/rilevanti tali ipotesi di reati:

- Attività di gestione di rifiuti (art. 256 decreto legislativo 152/2006 commi 1a) 1b), 3 (primo e secondo periodo); art. 258 com. 4 (secondo periodo), art. 259 com.1 , art. 260 comm 1, 2.
- Importazione, esportazione o riesportazione, sotto qualsiasi regime doganale, vendita, esposizione per la vendita, detenzione per la vendita, offerta in vendita, trasporto, anche per conto terzi, o comunque detenzione di esemplari di specie indicate nell'allegato A, appendice I, e nell'allegato C, parte 1, del Reg (CEE)n. 3626/82 del 03/12/1982. (art.1.1 Legge n. 150 del 07/02/1992);
- Importazione, esportazione o riesportazione, sotto qualsiasi regime doganale, vendita, esposizione per la vendita, detenzione per la vendita, offerta in vendita, trasporto, anche per conto terzi, di esemplari di specie indicate nell'Allegato A, appendici II e III - escluse quelle inserite nell'Allegato C, parti 1 - e nell'Allegato C, parte 2, del del Reg (CEE) n. 3626/82 del 03/12/1982 (art.2.1 Legge n. 150 del 07/02/1992);
- Importazione di oggetti ad uso personale o domestico relativi a specie indicate indicate nell'Allegato A, appendici II e III - escluse quelle inserite nell'Allegato C, parti 1 - e nell'Allegato C, parte 2, del Reg (CEE) n. 3626/82

- del 03/12/1982, e s.m.i. effettuata senza la presentazione della documentazione CITES, ove prevista (art.2.2. Legge n. 150 del 07/02/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art.6.4 Legge n. 150 del 07/02/1992);
 - Importazione di oggetti ad uso personale o domestico relativi a specie indicate nell'allegato A, appendice I, e nell'allegato C, parte 1, del Reg (CEE) n. 3626/82 del 03/12/1982, e s.m.i. effettuata senza la presentazione della prevista documentazione CITES emessa dallo Stato estero ove l'oggetto è stato acquistato: (art.1.2 Legge n. 150 del 07/02/1992);
 - Alle fattispecie previste dall'articolo 16, paragrafo 1 lettere a), c), d), e), ed l) del Regolamento (CE) n. 338/97 del 09/12/1996 s.m.i in materia di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati si applicano le pene di cui al Libro II, Titolo VII, Capo III del Codice Penale: (art.3-bis.1 Legge n. 150 del 07/02/1992);
 - Uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p. primo periodo, secondo periodo);
 - Scarico di acque reflue industriali (art. 137 decreto legislativo 152/2006 comma 13);
 - Scarico di acque reflue industriali (art. 137 decreto legislativo 152/2006 commi 2, 3, 5 (primo periodo, secondo periodo), 11;
 - Inquinamento suolo, sottosuolo, acque superficiali e acque sotterranee (art. 257 decreto legislativo 152/2006 commi 1, 2);
 - Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279D.Lgs. 152/2006 comma 5;

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p. come modificato da art. 1.1.b D.Lgs 121/11);
- Inquinamento provocato dalle navi D. Lgs. n. 202/2007 art. 9 commi 1, 2; art 8 commi 1, 2;
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.);
- Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

Le seguenti ipotesi di reato, al momento della redazione del presente documento, non sono applicabili perchè il sistema Sistri non è ancora in vigore:

- *D.Lgs 152/06 e s.m.i, art. 260-bis.7 secondo e terzo periodo.* Omissione dell'accompagnamento del trasporto di rifiuti pericolosi con la copia cartacea della scheda Sistri — Area movimentazione e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti. Uso, durante il trasporto di rifiuti pericolosi di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati.
- *D.Lgs 152/06 e s.m.i, art. 260-bis.8 primo periodo.* Accompagnamento del trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda Sistri – Area movimentazione fraudolentemente alterata.
- *D.Lgs 152/06 e s.m.i, art. 260-bis.8 secondo periodo.* Accompagnamento del trasporto di rifiuti pericolosi con una copia cartacea della scheda Sistri – Area movimentazione fraudolentemente alterata.

3. Attività sensibili

Le attività sensibili, afferenti ai reati sopraelencati, sono state suddivisi in diverse aree, per ciascuna area sono specificate le attività sensibili gestite da Sviluppo Genova S.p.A.

- Gestione dei rifiuti.

4. Sistema di controllo

È vietato porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che possano integrare le fattispecie di reato D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste.

Fermo restando quanto sopra e in accordo con i principi aziendali che stabiliscono che la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute dei lavoratori costituiscono valori fondamentali pienamente integrati nel processo di sviluppo, tutte le attività ed i servizi realizzati devono basarsi, in relazione all'ambiente, sui seguenti principi ed impegni:

- rispettare scrupolosamente tutta la normativa in materia di ambiente;
- impegnare adeguate risorse per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia di ambiente;
- prevenire ogni possibile forma di inquinamento e sviluppare adeguati programmi di prevenzione a tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori;
- ottimizzare il consumo di risorse ed energia;
- ridurre la produzione di rifiuti pericolosi e favorire ogni forma di recupero e riciclaggio dei materiali;
- favorire, ove economicamente sostenibile, l'adozione di tecnologie e processi in grado di minimizzare i rischi per l'ambiente e per la collettività;

- sviluppare e attuare programmi di formazione e addestramento del proprio personale sulle tematiche ambientali;
- definire, verificare e riesaminare periodicamente i propri obiettivi e traguardi per l'ambiente e garantire adeguate risorse per l'attuazione dei programmi;
- diffondere ad ogni livello dell'organizzazione i principi della presente politica e sensibilizzare i propri fornitori affinché assicurino prodotti e servizi in linea con tali principi;
- instaurare con la popolazione, le autorità, gli organi di controllo e tutte le parti interessate un dialogo costruttivo sulle tematiche ambientali;
- riesaminare periodicamente la propria politica per assicurarne la costante adeguatezza.

I Destinatari del presente Modello devono:

- osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti posti a tutela dell'ambiente;
- partecipare ai corsi organizzati dalla Società in materia di ambiente, ecologia e sullo svolgimento delle specifiche mansioni cui saranno avviati;
- i Fornitori e gli altri Destinatari esterni alla Società, ove richiesto da norme, regolamenti o da procedure interne, in base alla natura del bene o servizio prestato, devono dare evidenza del rispetto da parte loro delle normative in materia di tutela dell'ambiente;
- segnalare alle funzioni competenti eventuali situazioni di rischio ambientale.

CAPITOLO XI – REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO

D'AUTORE

1. Tipologia dei reati in materia di violazione del diritto d'autore

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova SpA:

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o

videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941).

Sulla base dell'analisi delle attività aziendali effettivamente svolte, si ritiene che le seguenti ipotesi di reato possano ragionevolmente essere considerate **non applicabili** o di **limitata rilevanza** per Sviluppo Genova S.p.A.. Si ricorda, infatti, che un requisito necessario per la configurabilità della responsabilità è costituito dall'interesse o dal vantaggio conseguito dalla società, che in molte delle fattispecie prese in esame è di difficile realizzazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare che nel tempo non intervengano delle modifiche societarie (organizzazione, attività svolte, etc) che possano rendere applicabili/rilevanti tali ipotesi di reati:

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati in materia di violazione del diritto d'autore, che Sviluppo Genova ha rilevato al suo interno sono:

- Approvvigionamento di beni e servizi,
- Possesso ed utilizzo di software informatici coperti da licenza.

3. Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova SpA, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- utilizzare i software coperti da licenza rispettando i limiti/condizioni imposti dalla stessa;
- installare/utilizzare esclusivamente software regolarmente acquistati dalla Società.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- duplicare, riprodurre, trasmettere o diffondere in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, un software coperto da licenza.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per l'utilizzo delle risorse informatiche;
- Procedura per l'approvvigionamento di beni e/o servizi;
- Procedura Appalti.

CAPITOLO XII– REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA

1. Tipologia dei reati di ostacolo alla giustizia

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova SpA:

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Con riferimento a tali fattispecie di reato sono state riscontrate le seguenti attività sensibili:

- Gestione di procedimenti giudiziari o arbitrali.

3. Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova SpA, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D.Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di rispettare i principi del Codice Etico e del presente Modello per assicurare il corretto svolgimento dell'attività giudiziaria nel rispetto dei doveri e dei diritti di qualsiasi interessato.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico.

CAPITOLO XIII – REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

1. Tipologia dei reati di criminalità organizzata

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova SpA:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.).

Sulla base dell'analisi delle attività aziendali effettivamente svolte, si ritiene che le seguenti ipotesi di reato possano ragionevolmente essere considerate **non applicabili** o di **limitata rilevanza** per Sviluppo Genova S.p.A.. Si ricorda, infatti, che un requisito necessario per la configurabilità della responsabilità è costituito dall'interesse o dal vantaggio conseguito dalla società, che in molte delle fattispecie prese in esame è di difficile realizzazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare che nel tempo non intervengano delle modifiche societarie (organizzazione, attività svolte, etc) che possano rendere applicabili/rilevanti tali ipotesi di reati:

- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 c.p.p.);

- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati di criminalità organizzata, che Sviluppo Genova SpA ha rilevato al suo interno sono tutte quelle riportate nel presente Modello e quelle che potrebbero comportare un'ipotesi di associazione tra tre o più persone con la finalità di commettere più reati compresi nel D.Lgs 231/2001.

3. Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova SpA, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali di riferimento.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- Tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività di propria competenza;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge.
- Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- compiere o tentare di compiere le azioni specificamente vietate per ogni tipologia di reato descritta nei capitoli che precedono e che seguono.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Tutte le procedure aziendali in essere.

CAPITOLO XIV- IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO É IRREGOLARE

1. Tipologia dei reati in materia di impiego di cittadini terzi con soggiorno irregolare

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova SpA

- Instaurazione di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato con cittadini terzi con soggiorno irregolare o privi dello stesso (Art. 22 decreto legislativo n. 286/1998);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603-bis c.p.).

Per una maggiore e puntuale descrizione dei reati di cui sopra e delle modalità di configurabilità degli stessi si rimanda all'allegato "Catalogo dei reati".

2. Attività sensibili

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati in materia di impiego di cittadini di stati terzi, che Sviluppo Genova SpA ha rilevato al suo interno sono:

- Assunzione di personale;
- Gestione del personale di fornitori esterni.

3. Sistema di controllo

A tutti i soggetti i destinatari del Modello, segnatamente, è fatto assoluto divieto:

- di tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le ipotesi di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25 duodecies del Decreto 231;
- di tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

I destinatari del Modello dovranno, inoltre, attenersi ai seguenti principi:

- considerare, in ogni caso, prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica;
- verificare, al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento di tutto il rapporto lavorativo, che eventuali lavoratori provenienti da paesi terzi siano in regola con il permesso di soggiorno e, in caso di scadenza dello stesso, abbiano provveduto a rinnovarlo;
- osservare le disposizioni legislative, in materia di permesso di soggiorno, concernenti il procedimento di rilascio del nulla osta, la cui richiesta deve essere inoltrata allo Sportello unico per l'immigrazione, presso ogni Prefettura, da parte del datore di lavoro che intenda instaurare con il lavoratore straniero residente all'estero, un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato. Lo Sportello unico provvederà, poi, al rilascio del summenzionato nulla osta una volta ottenuti i pareri positivi del Questore e della Direzione Provinciale del Lavoro;
- nel caso in cui si faccia ricorso al lavoro interinale mediante apposite agenzie, assicurarsi che tali soggetti si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno e richiedere espressamente l'impegno a rispettare il Modello;
- assicurarsi con apposite clausole contrattuali che eventuali soggetti terzi con cui la Società collabora (fornitori, consulenti, ecc.) si avvalgano di

- lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno e richiedere espressamente l'impegno a rispettare il Modello;
- devono essere rispettate le misure previste dalle procedure aziendali dirette alla prevenzione.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per l'assunzione di personale;
- Procedura approvvigionamenti;
- Procedura gestione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

CAPITOLO XV- RAZZISMO E XENOFOBIA

1. Tipologia dei reati in materia di razzismo e xenofobia

Sulla base delle attività sensibili rilevate nella fase di risk assessment (riportate nel relativo paragrafo del presente capitolo) i reati di seguito riportati sono stati ritenuti **astrattamente ipotizzabili** (nell'interesse o a vantaggio della società) in Sviluppo Genova SpA:

- Art. 25-terdecies Razzismo e Xenofobia.

2. Attività sensibili

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati in materia di impiego di cittadini di stati terzi, che Sviluppo Genova SpA ha rilevato al suo interno sono:

- Assunzione cittadini di paesi terzi: l'attività fa riferimento all'assunzione di personale di paesi terzi o all'impiego di personale di paesi terzi appartenente a ditte appaltatrici/subappaltatrici;
- Assunzione di personale;
- Gestione del personale di fornitori esterni.

3. Sistema di controllo

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Sviluppo Genova, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

I destinatari del Modello dovranno, inoltre, attenersi ai seguenti principi:

- Non escludere dalle ricerche di personale interno soggetti appartenenti a particolari regioni del Mondo;
- Tenere un comportamento di gestione del personale uniforme per tutti i dipendenti.

Il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Procedura per l'assunzione di personale;
- Procedura approvvigionamenti;
- Procedura gestione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.