

Modello Organizzativo

Ex d.lgs. 231/01

*Approvazione da parte del CDA del 26/06/2020
Revisione 01/2020*

MINERVA S.p.A.

via F.lli Rusjan, 15 - 34070 Savogna d'Isonzo / Go
T. +39 0481 521091 / F. +39 0481 519441
info@minerva.it / www.minerva.it



INDICE

PREMESSA	2
MINERVA S.P.A.	3
IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	4
1. CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01: ELENCO DEI REATI E DEI SOGGETTI COINVOLTI.....	6
2. STRUTTURA DELLA SOCIETA'	8
3. ORGANI SOCIETARI.....	9
4. RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE.....	10
5. PROCURE.....	11
6. ATTRIBUZIONE DI DELEGHE	11
7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	11
8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	12
9. SISTEMA DI CONTROLLO ESTERNO: ORGANISMO DI VIGILANZA	13
10. WHISTLEBLOWING	13

PREMESSA

La Minerva S.p.A. (d'ora in poi Minerva) ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conclusione degli affari costituiscano una condizione basilare nonché necessaria, oltre che un vantaggio competitivo per perseguire e raggiungere i propri obiettivi.

A tal fine, Minerva sostiene e promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

Minerva ha, quindi, ritenuto opportuno e fondamentale adottare ed emanare un Codice Etico, che possa esplicitare le qualità cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i destinatari esterni comunque denominati.

Tra i valori fondanti la Società senza alcun dubbio ci sono l'integrità morale, l'onestà personale nonché la correttezza nei rapporti interni ed esterni. Inoltre, rilevano la trasparenza nei confronti degli stakeholders, ossia tutti i portatori di interessi influenti per la Società, il rispetto dei dipendenti (con contestuale valorizzazione delle capacità professionali), l'impegno sociale e la tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro e dell'ambiente.

La società rifiuta ogni condotta ovvero atteggiamento che, pur finalizzati al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse di Minerva, presenti aspetti non compatibili con un modello gestionale e organizzativo improntato sull'assoluto rispetto della legge, delle regole comportamentali e procedurali, che vigono al suo interno.

Minerva si impegna, dal canto suo, a vigilare sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo; se riterrà opportuno, la Società non si esimerà dall'intervenire con adeguate azioni correttive.

MINERVA S.P.A.

Minerva SPA nasce negli anni Ottanta come impresa di pulizie e si sviluppa nel campo della sanificazione e della manutenzione degli edifici. Nel tempo crea un'identità forte e diventa una realtà aziendale solida e strutturata.

Partendo dai servizi di pulizie civili e industriali ha saputo accrescere le competenze interne e dare valore al suo lavoro, affermandosi sempre di più nel settore della gestione integrata di strutture residenziali e ospedaliere.

Nel dettaglio Minerva viene costituita nel 1980 a Gorizia. Operando nel campo della pulizia industriale e civile arrivò presto ad applicare la gestione integrata, che rende famosa l'azienda, anche in strutture residenziali e ospedaliere, diventando un punto di riferimento anche nel delicato settore dell'assistenza alla persona, dei servizi, della logistica e di altre attività nevralgiche connesse al Facility Management.

Acquisendo un ruolo di supporto e consulenza, sia strategica che operativa, riesce a progettare e fornire servizi ad alto valore aggiunto, esportando il proprio modello gestionale anche in altri settori.

Il 2009 costituisce per l'azienda una grande svolta. Minerva ingloba una seconda società operante nel settore della cantieristica navale, ponendo le basi per un futuro successo di gruppo.

Nel 2010 diventa autosufficienti a livello energetico e si certifica come azienda a impatto ambientale zero. Parallelamente diventa un punto di riferimento per altre aziende del settore, e non solo, nel campo della sostenibilità ambientale. Il Modello Minerva viene riconosciuto e premiato nel 2011 con il Premio dei Premi. Ad oggi l'azienda continua a crescere, diversificando i servizi offerti e proponendosi su nuovi territori, nazionali e internazionali.

Minerva S.c.p.a. diventa nel 2014 Minerva Group, un gruppo di aziende solido e affiatato che comprende importanti realtà del settore della sanificazione, ospedaliera e non solo, della logistica e della cantieristica navale.

A fine dicembre 2019 la Società, a seguito della delibera dell'assemblea, si trasforma in S.P.A. aumentando il capitale sociale.

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo. Il Decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (di seguito denominato semplicemente Decreto), con successive modifiche e integrazioni, viene introdotto nell'ordinamento italiano per estendere una peculiare responsabilità in capo agli enti collettivi; trattasi di responsabilità che deriva dalla commissione di un reato compiuto da determinate persone fisiche nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il Decreto rappresenta una svolta importante nel panorama legislativo nazionale: per la prima volta si sente la necessità di fronteggiare efficacemente la criminalità delle imprese. Infatti, ciò costituisce un fenomeno da tempo conosciuto, ma che solamente di recente ha assunto proporzioni rilevanti generando patologie anche su scala internazionale. In tal modo, le istituzioni mirano a colpire tutte le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa che non sono effetto di un'iniziativa del singolo bensì rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale.

In poche parole, si estende alle persone giuridiche la responsabilità per reati commessi in Italia ed all'estero da persone fisiche, che operano per conto o anche in nome della Società.

Come accennato, in apertura, il Decreto si occupa di delineare il campo d'applicazione, elencando i soggetti destinatari: società, enti forniti di personalità giuridica e associazioni anche prive di personalità giuridica. Tra i soggetti pubblici, solo quelli economici possono rispondere per i reati commessi nel proprio interesse ovvero a proprio vantaggio, in quanto caratterizzati dall'esercizio di un'attività d'impresa con utilizzo di strumenti di diritto privato.

L'ente non può ritenersi responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrate in vigore prima della commissione del reato ovvero che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità dell'ente.

Il Decreto ha introdotto nel nostro sistema giuridico – invertendo il famoso brocardo latino - il principio “societas delinquere potest” prevedendo l'autonoma responsabilità penale dell'impresa nel caso in cui un soggetto posto in direzione apicale, o subordinata, commetta determinati reati nell'interesse e a vantaggio dell'Ente. Tale responsabilità si aggiunge a quella personale del soggetto che ha compiuto materialmente la condotta sanzionata.

La responsabilità amministrativa viene sempre presunta in capo alla Società, a meno che la stessa non possa dimostrare, attraverso l'adozione di un Modello Organizzativo (in seguito anche Modello 231 o semplicemente Modello), di poter identificare le fasi del flusso decisionale, che ha portato un soggetto a decidere di compiere una determinata azione, eludendo il Modello di controllo posto in essere alla Società.

La prevenzione del reato può essere quindi perseguita solo tramite l'adozione di un efficace Modello Organizzativo. I modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti apicali o dei dipendenti dell'ente possono essere analizzati da due distinti angoli di visuale.

Sotto il primo profilo, i modelli fungono da criterio di esclusione della punibilità; sotto un altro profilo, l'adozione ed efficace attuazione delle conseguenze sanzionatorie, consegue alla responsabilità dell'ente. L'adozione del modello, tuttavia, non è obbligatoria, bensì facoltativa; la mancata adozione, invero, non è soggetta ad alcuna specifica sanzione ma espone, ovviamente, la società alla responsabilità nel caso in cui siano commessi fatti di reato da parte degli apicali o dei dipendenti dell'ente stesso. Perciò, affinché questo risulti cogente, è necessario analizzare le attività aziendali mappandole in base alle riscontrate criticità in termini di potenziale insorgenza di un reato.

Nel Decreto sono elencate le diverse fattispecie di reato:

- Art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Art. 24 bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25: concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;

- Art. 25 bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25 bis 1.: delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25 ter: reati societari
- Art. 25 quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25 quater 1. : pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 quinquies: delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 sexies: abusi di mercato;
- Art. 25 septies: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25 octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Art. 25 novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25 decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25 undecies: reati ambientali;
- Art. 25 duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25 terdecies: Razzismo e Xenofobia;
- Art. 25 quaterdecies: frodi in competizioni sportive;
- Art. 25 quinquedecies: reati tributari;
- Art. 26: delitti tentati.

L'efficacia del Modello in merito alla prevenzione delle fattispecie di reato individuate dal Decreto può essere assicurata solo e soltanto se la Società ha previsto contemporaneamente adeguati meccanismi di controllo, che possano permettere di individuare tempestivamente comportamenti derivanti dal Modello stesso e che pertanto rendono elevato il rischio di reato. Il controllo, inoltre, dovrà necessariamente presupporre un sistema sanzionatorio in caso di violazione delle procedure previste dal Modello.

Dunque l'Ente deve aver adottato (formalmente, con delibera del Consiglio d'Amministrazione) ed efficacemente attuato (adottando procedure e sistema disciplinare, individuando l'Organismo di Vigilanza, formando il personale e gli altri destinatari del Modello 231 ed elaborando e applicando il Codice etico comportamentale, eventualmente e preferibilmente adottando sistemi di gestione certificabili, e magari certificati, praticando audit e controlli a campione e a sorpresa sul rispetto delle procedure gestionali e operative) un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della medesima specie di quello in concreto verificatosi.

Il regime è differente a seconda che il reato sia stato commesso:

- a) da un soggetto in posizione apicale (art. 6 D.Lgs. 231/01), nel qual caso l'onere della prova dell'idoneità ed efficacia del modello organizzativo è attribuito all'ente;
- b) da un soggetto in posizione subordinata (art. 7 D.Lgs. 231/01), nel qual caso l'onere della prova è attribuito all'accusa.

Indubbiamente la posizione difensiva dell'Ente è, astrattamente, più agevole se il reato è commesso dai sottoposti. Anche se in realtà è più frequente la circostanza in cui i reati sono commessi dai soggetti apicali, magari proprio affidando incongruamente incarichi a soggetti sottoposti privi di adeguata idoneità tecnico-professionale.

Nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti aventi una posizione apicale che, di certo, non agivano nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'ente deve senz'altro rispondere a meno che – con riferimento all'articolo 6 D.Lgs. 231/01 citato - non fornisca la prova di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quel che riguarda la compatibilità dell'elusione fraudolenta delle misure con la imputazione colposa dei reati-presupposto di cui agli art. 589 (omicidio colposo) e 590 c.p. (lesioni personali colpose gravi o gravissime), va innanzitutto evidenziato che questo aspetto

in ogni caso mette in evidenza che il modello deve essere conformato e strutturato in maniera tale da renderne assai difficile l'elusione.

La misura, che costituisce la conditio sine qua non per la contestazione dell'imputazione colposa, non coincide con l'adozione del comportamento prescritto dalla legge (norma antinfortunistica), ma è costruita in modo da orientare concretamente il soggetto – salvo che esso non eluda il controllo – all'adozione di quel comportamento, attraverso il rispetto preliminare e preventivo di procedure gestionali e operative, di istruzioni operative e quant'altro serva a garantire una gestione sicura, salubre e a regola d'arte della sicurezza durante tutto lo svolgimento dell'attività intrapresa ovunque ed in qualunque contesto territoriale dall'azienda.

L'approccio metodologico seguito da Minerva S.p.A. è quello di individuare, in base alle proprie esigenze per predisporre il Modello di Organizzazione, alcuni criteri comprendenti le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire; inoltre, occorre individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello nonché, da ultimo, prevedere l'adattamento e l'evoluzione del Modello al mutamento della realtà organizzativa ed operativa della Società.

1. CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01: elenco dei reati e dei soggetti coinvolti

I soggetti destinatari delle disposizioni del Decreto sono tutti gli enti provvisti di personalità giuridica, nonché la società e le associazioni, anche non dotate di detta personalità; restano esclusi lo Stato e tutti gli enti pubblici, territoriali, economici e aventi funzioni costituzionali.

I principi contenuti nella disciplina citata ricalcano quelli che vigono nell'ambito del diritto penale e processuale penale italiano (principio di legalità, irretroattività, successione di leggi nel tempo, ecc.), tant'è che si applicano, nei limiti della compatibilità, le norme previste dai codici relativi.

I richiamati principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono vincolanti per tutti i seguenti destinatari:

- Soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale;
- Soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata ai primi;
- Collaboratori esterni che svolgono direttamente o indirettamente prestazioni connesse all'attività aziendale;
- Eventuali partner, commerciali od operativi, di Minerva S.p.A.

Come già richiamato, la responsabilità in oggetto si configura quando le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, anche, di fatto, dell'ente o di una sua unità organizzativa con autonomia finanziaria e funzionale, nonché quelle che siano sottoposte alla direzione e vigilanza di questi, compiono determinati reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Quando, invece, i soggetti attivi agiscono nell'interesse esclusivo proprio o di terzi non si rientra nella fattispecie in esame. Tuttavia, all'ente/società è riconosciuta una sorta di esimente condizionata alla prova (liberatoria) da parte dell'ente di aver adempiuto tutto ciò che era prescritto dalla legge per evitare la commissione dei reati considerati.

Per quanto riguarda i reati, le cui fattispecie vengono indicate genericamente nello stesso Decreto, questi rilevano sia se consumati, sia nella forma del tentativo. Fra di essi ricordiamo:

- art. 316 bis cp: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea;
- art. 316 ter cp: indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea;
- art. 317 cp: concussione;
- art. 318 cp: corruzione per l'esercizio della funzione;

- art. 319 cp: corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio;
- art. 319 ter cp: corruzione in atti giudiziari;
- art. 319 quater c.p: Induzione indebita a dare o promettere utilità;
- art. 320 cp: corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;
- art. 322 cp: istigazione alla corruzione;
- art. 322 bis cp: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri;
- art. 640 cp: truffa
- art. 640 bis co. 2 n.1 cp: truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico e dell'Unione Europea;
- art. 640 bis cp: truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640 ter cp co. 2: frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- art. 615 ter cp: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- art. 617 quater intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- art. 617 quinquies cp: Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- art. 635 bis cp: danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- art. 635 ter cp: danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- art. 635 quinquies cp: danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- art. 615 quater cp: detenzione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- art. 615 quinquies cp: diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- art. 640 quinquies c: frode informatica;
- art. 2621 cc: false comunicazioni sociali;
- art. 2622 cc: false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori;
- art. 2624 cc: falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione;
- art. 2625 cc: impedito controllo;
- art. 2626 cc: indebita restituzione conferimenti;
- art. 2627 cc: illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- art. 2628 cc: illecite operazioni sulle azioni e quote sociali o della società controllante;
- art. 2629 cc: operazioni in pregiudizio dei creditori;
- art. 2629 bis cc: omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- art. 2632 cc: formazione fittizia del capitale;
- art. 2633 cc: indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- art. 2635 cc: corruzione tra privati;
- art. 2636 cc: illecita influenza sull'assemblea;

- art. 2629 bis cc: omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- art. 2638 cc: ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- art. 2637 cc: aggio;
- art. 2638 cc. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza;
- art. 184 d.lgs. 58/98: abuso di informazioni privilegiate;
- art. 185 d.lgs. 58/98: manipolazione del mercato;
- art. 589 cp: omicidio colposo in violazione dell'art. 55 co.2 del Testo Unico della sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/08);
- art. 590 co.3 cp: lesioni personali colpose con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- art. 256 D.Lgs. 152/2006: attività di gestione di rifiuti non organizzata;
- art. 257 D.Lgs. 152/2006: bonifica dei siti;
- art. 258 D.Lgs. 152/2006: violazione obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- art. 259 D.Lgs. 152/2006: traffico illecito di rifiuti;
- art. 260 D.Lgs. 152/2006: attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- art. 452 bis c.p.: inquinamento ambientale;
- art. 452 quater c.p.: disastro ambientale;
- art. 452 quinquies c.p.: delitti colposi contro l'ambiente;
- art. 452 sexies cp: traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;

Le sanzioni, che possono essere comminate alle società, sono di tipo sia pecuniario che interdittive, ma anche la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna; si prescrivono nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato. In presenza di requisiti ben precisi è anche possibile l'applicazione alla società "imputata" di misure cautelari (corrispondenti nel contenuto alle sanzioni interdittive). L'inosservanza tanto delle prime quanto delle seconde configura per la società un reato autonomo, distinto da quello che ha dato causa all'irrogazione della sanzione o della misura cautelare non rispettata.

Tutto ciò, indipendentemente dal fatto che l'Autorità Giudiziaria sia impossibilitata a perseguire penalmente i soggetti attivi del reato per mancanza di una condizione di procedibilità o di punibilità nonché dall'esito del procedimento penale. La società è sempre legittimata ad assumere i provvedimenti disciplinari che ritiene opportuni in relazione all'evento verificatosi.

2. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ'

Una struttura organizzativa, che sia idonea rispetto ai fini preventivi propri del Decreto, dovrà essere caratterizzata dai seguenti principi:

- una chiara e puntuale determinazione delle mansioni, delle responsabilità alle stesse connesse, nonché della gerarchizzazione interna alla società;
- un'attribuzione di poteri rappresentativi dell'ente nei limiti in cui ciò sia strettamente necessario e comunque entro limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dalla figura di riferimento cui gli stessi sono attribuiti;
- poteri di spesa affidati con limiti di spesa e/o con firma congiunta di più figure.

Preso atto del quadro che discende da un'attenta valutazione del contesto, dell'ambiente di controllo e dalla individuazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, la Società si è dotata di specifici sistemi e meccanismi di prevenzione e protezione, così meglio articolati.

3. ORGANI SOCIETARI

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

La gestione dell'impresa è riservata esclusivamente al Consiglio d'Amministrazione, il quale è investito di ogni più ampio potere per il compimento delle operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, essendo ad esso deferito tutto ciò che per legge o dallo statuto aziendale non sia inderogabilmente riservato all'assemblea dei soci.

L'Organo di amministrazione ha pertanto esemplificativamente il potere di compilazione del bilancio annuale e la sua presentazione all'assemblea; l'assunzione e il licenziamento di tutto il personale dipendente; la determinazione della retribuzione ed ogni provvedimento concernente il personale medesimo; la determinazione del compenso a favore di quei soci che si interessano dello sviluppo e della organizzazione della cooperativa; l'ammissione e l'esclusione dei soci; l'esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea dei soci; le deliberazioni in ogni materia concernenti il conseguimento degli scopi sociali e non riservate dalla legge e dallo statuto all'assemblea dei soci.

Il consiglio ha pertanto la facoltà di procedere ad acquisti, vendite, permuta ed alienazioni mobiliari ed immobiliari, di assumere obbligazioni anche cambiarie e mutui ipotecari e fondiari, di partecipare ad altre aziende o società costituite o costituenti, anche sotto forma di conferimento, di fare qualsiasi operazione presso il debito pubblico e la cassa di deposito e prestiti, le banche, l'istituto di emissione ed ogni altro ufficio pubblico e privato, di consentire a costituzioni, surroghe, postergazioni, cancellazioni e rinunce di ipoteche, trascrizioni ed annotazioni di ogni specie – anche senza pagamento del debito garantito – esonerando per le trascrizioni i conservatori del debito pubblico e della cassa dei depositi e dei prestiti, dei registri immobiliari ed ogni ente pubblico e privato da ogni responsabilità.

Decide, altresì, sulle azioni giudiziarie anche in sede di Cassazione e revocazione, su compromessi e transazioni e potrà nominare arbitri rituali ed irrituali, amichevoli compositori.

La rappresentanza legale della società e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Nell'assenza o impedimento del presidente tutte le mansioni spettano al Vice presidente.

Il Consiglio d'Amministrazione si compone di 5 persone.

Carica	Nominativo	Durata della carica
Presidente nonché rappresentante dell'impresa	Domingo Bianco	In carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020
Vice presidente	Turco Fabio	In carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020
Consigliere	Blasizza Daniele	In carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020
Consigliere	Antoci Massimo	In carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020

Il sig. Domingo Bianco è titolare dei più ampi poteri di ordinaria amministrazione, compreso il potere di acquistare beni strumentali e merci e richiedere i relativi finanziamenti per importo non eccedente il limite di euro 500.000,00 per singolo atto.

Per quanto riguarda gli aspetti relativi alla tutela dell'ambiente e della sicurezza in materia di lavoro, viene individuato quale datore di lavoro, il presidente del CDA il quale è munito di tutti gli opportuni poteri per l'adozione di tutte le misure necessarie e utili a garantire la protezione dell'ambiente di lavoro, la formazione del personale e l'organizzazione dell'ambiente di lavoro.

Il Collegio Sindacale è così composto:

Carica	Nominativo	Durata della carica
Presidente del collegio sindacale	De Luca Roberto	In carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021
Sindaco	Bonfini Andrea	In carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021
Sindaco	Margutti Annarita	In carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021
Sindaco supplente	Grassi Oscar	In carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021
Sindaco supplente	Polverino Claudio	In carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021

4. RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di questa Società.

Minerva S.p.A. intende perseguire una politica atta alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità che possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità.

Minerva offre a tutti i dipendenti pari opportunità di lavoro senza alcuna discriminazione, ma valutando le rispettive caratteristiche professionali e le capacità di rendimento.

Sempre rispettosa delle leggi e dei regolamenti aziendali in vigore, la Società si impegna ad assumere, retribuire, selezionare, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito nonché competenza, non considerando in alcun modo la fede religiosa professata, l'orientamento politico, il colore della pelle o il sesso.

La società, inoltre, si impegna a creare un posto di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla correttezza, collaborazione e rispetto reciproco; si impegna a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza della salute e tutela dell'ambiente.

La società intende combattere qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento ovvero molestia sessuale.

Come meglio si vedrà nel Codice etico in allegato, tutti i dipendenti di Minerva devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima aziendale basato sul reciproco rispetto; particolare attenzione deve essere prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

5. PROCURE

In relazione alle necessità di Minerva, i poteri e le deleghe vengono espressamente deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

Ai fini e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001 si evidenzia che la procura è una condizione necessaria e fondamentale, ma da sola non sufficiente per considerare il procuratore quale soggetto apicale.

Il conferimento delle deleghe e delle procure avviene in relazione alle specifiche esigenze operative.

6. ATTRIBUZIONE DI DELEGHE

Coloro i quali intratterranno per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza dovranno essere dotati di apposita delega formale all'esperimento di tale attività e, ove necessario, di apposita procura come già dettagliatamente riportato nel precedente paragrafo.

Le deleghe dovranno associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una adeguata posizione nel sistema di organizzazione societaria, oltre che ad essere costantemente aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi, che possono accadere all'interno dell'Ente. Qualora un dipendente debba firmare un atto fuori dal suo settore di competenza, deve possedere apposita delega rilasciata dall'Amministratore Delegato.

Ciascuna delega, per essere valida, dovrà definire in modo specifico e univoco i poteri attribuiti al delegato e il soggetto – organo o individuo – a cui il delegato si riporta.

I poteri gestionali attribuiti con le deleghe dovranno essere coerenti con gli obiettivi perseguiti da Minerva.

Il soggetto delegato dovrà disporre di poteri di spesa adeguati e coerenti con le funzioni, che gli sono state attribuite.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le prassi e le norme procedurali interne; ciò significa, naturalmente, che la Società esige il loro massimo rispetto nell'esercizio delle mansioni a loro assegnate.

Tutte le procedure devono conformarsi ai principi di ricostruibilità del processo autorizzativo e attuazione del principio della separazione dei compiti. Importante risulta essere l'integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processo che in quella pedissequa di archiviazione.

Nella scelta dei collaboratori non dipendenti, quali possono essere i fornitori o i consulenti, vige il principio di trasparenza; la selezione deve risultare motivata ed autorizzata, basata su requisiti generali e verificabili: tra essi devono comprendersi la competenza, la professionalità, l'esperienza e l'onorabilità (l'elenco è da intendersi a titolo esemplificativo e non esauriente, potendo la Proprietà inserire altri elementi di valutazione).

I compensi ai dipendenti e ai terzi devono essere congrui rispetto alle prestazioni rese.

L'impiego e l'utilizzo di risorse finanziarie è previsto entro certi limiti quantitativamente e qualitativamente determinati e giustificati.

Le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate, visionabili e portate a conoscenza dei soggetti emittenti e riceventi previa specifica motivazione.

7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno garantisce l'attuazione dei principi contenuti nel presente Codice.

Per poter attuare questi controlli verrà predisposto un sistema di deleghe, laddove non già presente, interno che permette la verifica dei processi a ogni singolo livello di lavorazione. Un elevato grado di responsabilizzazione è richiesto alle persone predisposte al controllo della gestione e dell'amministrazione e finanza in genere.

La Società, inoltre, pone particolare attenzione all'implementazione di un'adeguata politica assicurativa finalizzata al mantenimento dell'integrità del patrimonio aziendale.

Il comportamento dei dipendenti nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza. Occorre sempre rispettare le politiche aziendali, nonché le leggi e i regolamenti vigenti.

La convinzione di agire a vantaggio di Minerva non deve in alcun modo giustificare l'uso di pratiche scorrette ovvero la tenuta di comportamenti contrastanti i principi elencati sinora nel presente Codice.

Si devono evitare tutte quelle situazioni o attività che possano provocare conflitti di interesse o che possano interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.

Le informazioni acquisite dai dipendenti ovvero da chiunque collabori con la Minerva devono rimanere strettamente riservate e non devono esser diffuse né all'interno tanto meno all'esterno dell'azienda.

I dipendenti e i destinatari finali si impegnano a utilizzare i beni dell'azienda esclusivamente per le mansioni loro assegnate, affinché possano svolgere al meglio l'attività lavorativa.

È fatto divieto di accettare per sé o per altri raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali ci si relaziona in modo da poter evitare situazioni pregiudicanti l'imparzialità di giudizio.

È fatto divieto abusare della propria qualità o dei poteri attribuiti per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio ovvero per compiere atti contrari ai suoi doveri di ufficio.

8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ai fini del presente Codice per Pubblica Amministrazione si intendono tutti gli enti pubblici, gli enti concessionari di pubblico servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio, membro appartenente ad un organo della Comunità Europea, di funzionario delle Comunità Europee o di funzionario di Stato Estero, la magistratura, le autorità di pubblica vigilanza.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A., è necessario prestare particolare cura nel non porre in essere atti in violazione delle prescrizioni di legge e del presente Codice etico.

I delitti contro la P.A., contemplati nel Decreto, fatta eccezione per quelli di Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis cp), di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici e delle Comunità Europee (art. 316 ter cp) e, parzialmente, dell'Istigazione alla corruzione (art. 322 cp), sono reati cosiddetti "propri". Si tratta, invero, di reati per la cui realizzazione occorre che chi se ne rende autore rivesta una particolare qualifica soggettiva: pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, come descritto negli artt. 357 e 358 cp.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A. occorre avere particolare attenzione nell'evitare di porre in essere atti in violazione della legge e del presente Codice Etico.

In particolare, è fatto divieto espresso di indurre taluno in errore utilizzando artifici o raggiri ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro ente pubblico ovvero dell'Unione Europea. Si richiede la massima correttezza per quel che concerne le gare, le trattative, le concessioni nonché le licenze e richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni e erogazioni statali o sovranazionali.

Non si devono presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni per l'ottenimento di contributi, mutui, finanziamenti o similari concessi ovvero erogati dallo Stato o altri enti pubblici nazionali e non. I finanziamenti ottenuti devono essere utilizzati solo per scopi espressamente previsti e non già per finalità diverse.

Non si deve alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando dati e/o programmi in esso contenuti ai fini di ottenere ingiusti profitti danneggiando la P.A.

In nessun modo si deve influenzare le decisioni degli organi della P.A. in modo improprio e/o illecito; è vietata l'accettazione ovvero l'offerta di denaro in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé o per la Società. Infine, è vietato ricevere anche indirettamente denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti del servizio pubblico.

9. SISTEMA DI CONTROLLO ESTERNO: ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (anche OdV nel presente testo) è un organismo, che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo (la cosiddetta autonomia). Sono gli stessi articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/01 a fornire un elenco dettagliato delle attività che l'OdV è chiamato a svolgere. Tali attività prevedono una vigilanza sull'effettività del modello, la disamina in merito all'adeguatezza dello stesso e l'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionamento. Il modello naturalmente va aggiornato e sarà cura dell'OdV occuparsene presentando proposte di adeguamento previa verifica dell'effettiva funzionalità di dette nuove proposte.

L'Organismo di vigilanza deve essere dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. I primi due attengono alla sfera che garantisce l'autonomia di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento. La posizione gerarchica dell'OdV dev'essere la più elevata possibile e prevedere il riporto al Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso. La necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza escludono che l'OdV possa vedersi attribuire compiti operativi che rischierebbero di minare l'obiettività di giudizio.

La professionalità fa riferimento al sapere tecnico che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

L'OdV deve periodicamente ricevere dei report periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro; l'invio di dette informazioni ha lo scopo di consentire una migliore pianificazione delle proprie attività di controllo. Si garantisce la riservatezza di chi segnala le violazioni e si prevedono misure deterrenti contro ogni informazione distrattiva ovvero impropria.

Compito dell'OdV, come evidenziato, è quello di controllare l'osservanza del funzionamento del Modello e non la sua realizzazione.

10. WHISTLEBLOWING

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 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", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D.Lgs 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D.Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI SOGGETTI legati contrattualmente alla Società.