



- Sistema di gestione
- Modello di organizzazione
- Codice etico
- Analisi dei rischi
- Procedure
- Modulistica

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Organizzazione

GESTECO S.p.A.

Via Pramollo n. 6

Grions del Torre

Web : www.gesteco.it

E-Mail : gesteco@gruppoluci.it

MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE PARTE GENERALE

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

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	02/2024	Prima approvazione	Lorenzo Cudini



1.0 Indice generale**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale**

1.0	<i>Indice generale</i>
2.0	<i>Premessa</i>
2.1	<i>Il contenuto del D.Lgs.n.231/01</i>
2.2	<i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>
2.3	<i>Linee guida di Confindustria</i>
3.0	<i>Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>
3.1	<i>Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</i>
3.2	<i>Elementi fondamentali del Modello</i>
3.3	<i>Modello, codice etico e sistema disciplinare</i>
3.4	<i>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico</i>
4.0	<i>Potenziari aree a rischio e processi strumentali</i>
5.0	<i>Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio</i>
6.0	<i>Destinatari del Modello</i>
7.0	<i>Organismo di Vigilanza</i>
7.1	<i>I requisiti</i>
7.2	<i>Individuazione</i>
7.3	<i>Nomina</i>
7.4	<i>Funzioni e poteri dell'OdV</i>
7.5	<i>Flussi informativi da e verso l'OdV</i>
8.0	<i>Informazione, formazione ed aggiornamento</i>
9.0	<i>Sistema sanzionatorio</i>
9.1	<i>Violazione del Modello</i>
9.2	<i>Misure nei confronti dell'organo amministrativo</i>
9.3	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>
9.4	<i>Misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società</i>
10.0	<i>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</i>

2.0 Premessa

Descrizione dell'azienda

Gesteco S.p.a. è azienda leader nel settore dei servizi ambientali.

I settori di attività nei quali opera la società sono ripartiti nelle tre "Divisioni":

Divisione Ambiente, con la quale realizza e gestisce impianti di smaltimento di rifiuti industriali, speciali e pericolosi, mettendo a disposizione dei clienti i propri laboratori di ricerca

Divisione Inerti, dedicata all'attività estrattiva, alla produzione di materiali inerti, al movimento terra e alle demolizioni, oltre che alla produzione di malte preconfezionate.

Divisione Prefabbricati, dedicata all'attività di realizzazione di edifici civili ed industriali mediante l'utilizzo di elementi prefabbricati.

2.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

In attuazione della delega di cui all'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura in relazione alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, ... nelle pubbliche forniture	Art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio	Art. 25
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1
Reati societari	Art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento...	Art. 25-octies.1
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies
Reati ambientali	Art. 25-undecies
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies
Delitti tentati	Art. 26
Reati transnazionali	L. n 146/2016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

2.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

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 (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, 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 e 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 è stato affidato a 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.

2.3 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è stato redatto sulla base della versione aggiornata delle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.n.231/01” predisposte da Confindustria.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell’ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

Individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell’organismo di controllo

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall’Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale

3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, ha ritenuto di dotarsi sin dal 2014¹ di un Modello nella convinzione che possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano al suo interno, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/01

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Società si era proposta di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano nelle aree di attività a rischio di commissione dei reati presupposto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'ente intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali
- Consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Dopo un decennio dall'adozione del proprio Modello Organizzativo e Gestionale la Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un nuovo MOG adeguandolo alla mutata realtà operativa e conforme alle novità legislative alle quali, peraltro, la società si è sempre adeguata

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri sistemi di controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria

¹ Il primo Modello Organizzativo e Gestionale di Gesteco S.p.A. è stato adottato con delibera del cda del 10/07/2014

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, l'ente valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali

3.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività "sensibili", a garantire i principi di controllo
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001:2015**
- **UNI EN ISO 14001:2015**
- **UNI ISO 45001:2018**

Il sistema integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza è parte integrante del Modello 231

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello

Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere

3.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira la gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto

Gli obiettivi che ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al CdA la responsabilità di approvarlo e di



- Sistema di gestione**
- Modello di organizzazione*
- Codice etico*
- Analisi dei rischi*
- Procedure**
- Modulistica**

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

assicurarne la concreta attuazione.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del CdA in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

La Società opera in un particolare contesto di riferimento che determina la tipologia di rischi da vagliare concretamente.

In base a tale contesto è possibile effettuare una prima valutazione del profilo di rischio, al fine di rendere più efficace il vero e proprio risk assessment, in quanto condotto con specifico riferimento a pericoli ben individuati.

Mediante siffatto approccio, si focalizza l'attenzione sulle sole fattispecie di rischio che risultano connotate da una ragionevole possibilità di accadimento; sono conseguentemente valutati come non pertinenti (ed esclusi da ulteriore valutazione) tutti quei pericoli che presentano, di fatto, una possibilità di accadimento pari a zero e di conseguenza una probabilità del verificarsi di un determinato reato inesistente. Nello specifico le cause sottese all'assenza di rilevanza di alcuni reati possono ridursi a:

- manifesta marginalità di un effettivo interesse o vantaggio aziendale alla commissione del fatto penalmente rilevante;
- evidente assenza delle risorse necessarie (ad es. infrastrutture, disponibilità finanziarie o competenze) alla commissione del reato presupposto;
- manifesta marginalità di ogni concreta opportunità di commettere un fatto penalmente rilevante.

La valutazione relativa ai reati attinenti al contesto della Gesteco S.p.a. è dettagliatamente svolta per articolo e per processo nelle schede **MOD-AR** e **MOD-ARP** allo scopo di definire il livello di rischio e le priorità di intervento a seconda dell'indice ottenuto moltiplicando il valore "**Probabilità**" della commissione di un determinato reato per il valore del "**Danno**" (**PXD**), cioè la gravità dell'impatto che il fatto criminoso avrebbe sull'esercizio dell'attività di impresa, secondo lo schema sopra riportato.

L'analisi dei rischi viene svolta senza contemplare eventuali misure di sicurezza già adottate dalla Società al fine di giungere nel modo più obiettivo possibile all'intrinseco livello di probabilità da attribuirsi ad uno specifico pericolo.

Il concetto di **probabilità** fa riferimento al generale criterio della verosimiglianza; cioè alla ragionevole aspettativa che, senza un adeguato sistema di controlli, possa realisticamente essere commesso un determinato fatto di reato.

Tale valutazione del rischio è così articolata su 5 livelli per probabilità sulla base del quale il rischio può essere:

- **Remota**: è del tutto inverosimile o quasi del tutto inverosimile che il reato in questione si possa realizzare (possibilità realizzazione <0,1%)
- **Bassa**: pur in assenza di specifici controlli, non è verosimile che il reato in questione possa essere commesso; ciononostante, l'eventualità non può essere esclusa a priori e, in ottica prudenziale, viene comunque considerata (possibilità di realizzazione compresa tra 0,1% e 1%);
- **Moderata**: pur in assenza di specifici controlli, la possibilità che il reato in questione possa essere commesso è ridotta ma non esclusa, soprattutto in un'ottica di lungo periodo (possibilità di realizzazione compresa tra 1% e 5%);
- **Alta**: in assenza di specifici controlli, la possibilità che il reato in questione possa essere commesso è significativa (possibilità di realizzazione compresa tra 5% e 30%);
- **Inevitabile**: in assenza di specifici controlli è verosimile che il reato in questione sia commesso poiché fortemente correlato ad un apprezzabile interesse o vantaggio aziendale (possibilità di realizzazione oltre 30%).

Il concetto di **danno** si riferisce, invece, all'impatto che la commissione del fatto di reato potrebbe avere sull'esercizio dell'attività di impresa, potendo ricadere negativamente:

- Sulla sfera economico finanziaria della Società, dal momento che le sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D.lgs. 231/2001 sono caratterizzate da un'elevata afflittività
- Sull'immagine dell'azienda con conseguenziale perdita di credibilità nei confronti di clienti, stakeholders ed enti certificatori o di controllo ed inevitabile compromissione del posizionamento sul mercato
- Sui diritti fondamentali della persona quali valori di caratura superiore da tutelare contro ogni forma di aggressione

Il giudizio relativo al danno si articola pertanto in 5 ordini:

- Irrilevante: la commissione del reato comporterebbe un impatto irrisorio o nullo
- Basso: la commissione del reato in questione comporterebbe un impatto economico assorbibile nell'ambito della gestione corrente, restando sostanzialmente intatta l'immagine aziendale;
- Moderato: la commissione del reato in questione comporterebbe un impatto economico tale da non compromettere in maniera significativa l'equilibrio economico-finanziario della gestione corrente, risultando il danno d'immagine contenuto e comunque recuperabile nel breve periodo;
- Alto: la commissione del reato in questione comporterebbe un significativo impatto economico che comprometterebbe l'equilibrio economico-finanziario della gestione, oltre ad un danno d'immagine difficilmente recuperabile, pregiudicando il posizionamento della Società sul mercato;
- Altissimo: la commissione del reato in questione comporterebbe, in aggiunta all'impatto economico e al danno d'immagine, l'applicazione di gravose sanzioni interdittive tali da mettere a repentaglio la continuità stessa della Società.

Infine, la **stima dei rischi** ha lo scopo di definire se il livello di un determinato rischio rientri nella soglia di tolleranza dello stesso o richieda la predisposizione di azioni specifiche.

Qualora il rischio valutato non sia accettabile, Gesteco S.p.a. predispone le misure necessarie a ricondurre il rischio nella soglia di tollerabilità; in qualunque caso i rischi che coinvolgono la salute e l'integrità della persona umana sono classificati senza indugio come non accettabili.

Qualora, invece, il rischio sia ritenuto accettabile, la Società valuta la necessità di predisporre comunque, in via cautelare, adeguate misure di trattamento.

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le condotte a rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Suddivisione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

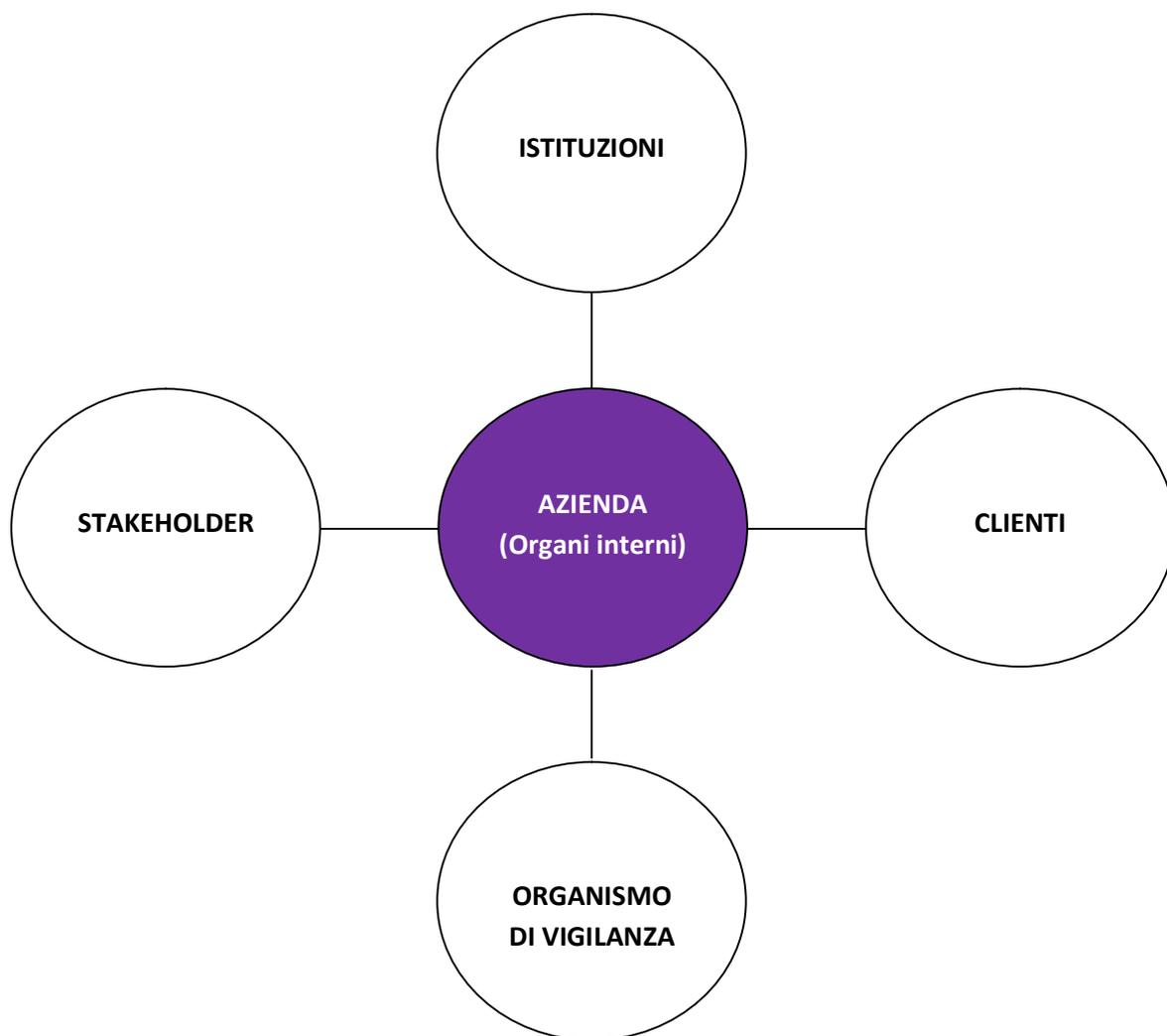
Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello

6.0 Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali

Fra i destinatari del Modello sono compresi i componenti degli organi sociali aziendali, i dipendenti, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari. I componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere ritenuti "destinatari" del Modello nel senso che non sono tenuti a rispettarlo se non nella

parte relative alle regole generali di funzionamento dell'Organismo (anche definite "regole statutarie") contenute al par. 7 della presente Parte Generale. L'OdV ha la funzione di vigilare sul rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari e, in quanto tale, riveste nel Sistema 231 un ruolo primario.



7.0 Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello e la cura del relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo dell'ente che, dotato di autonomi poteri di

iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, riferendo periodicamente all'organo amministrativo, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il medesimo e con i singoli responsabili delle aree/funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'organo amministrativo.

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

autonomia e indipendenza: all'Organismo di Vigilanza non vengono assegnati compiti operativi, così che non si verifichi una coincidenza tra il controllato ed il controllante. Al fine di garantire l'indipendenza dell'Organismo, sono considerati ineleggibili i professionisti che abbiano vincoli di parentela con gli amministratori, ovvero ancora che si trovino in situazioni di conflitto di interesse con la Società. Il verificarsi di una delle cause di incompatibilità in un momento successivo alla nomina comporta la decadenza dall'ufficio. Per l'espletamento delle proprie funzioni, l'Organismo agisce in piena autonomia: le attività da esso poste in essere non possono essere sindacate da alcun altro organo o carica della Società, ovvero direzione o struttura interna.

onorabilità: sono ineleggibili quali componenti dell'OdV i professionisti che abbiano riportato una condanna definitiva per taluno dei reati presupposto previsti nel d.lgs n. 231/2001, nonché i professionisti che siano stati destinatari di un provvedimento di interdizione dai pubblici uffici. Il verificarsi di una delle cause di ineleggibilità in un momento successivo alla nomina comporta la decadenza dall'ufficio.

professionalità: requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società. Tale requisito riguarda l'insieme di strumenti e tecniche di cui l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato al fine di poter svolgere in modo efficace la propria attività; in tal senso è essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati.

continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, a curare la documentazione dell'attività svolta, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalla Società, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale. Nel caso di OdV in composizione collegiale è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al CdA
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato dalle norme c.d. "statutarie" previste nella parte generale del Modello Organizzativo (che prevedono, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso le funzioni di vertice) e da un Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo nel quale sono disciplinate le modalità di verbalizzazione delle riunioni, la periodicità delle stesse, le modalità di convocazione, ecc.

7.3 Nomina

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è di 4 anni con possibilità di proroga

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo quanto stabilito nelle norme statutarie e nel regolamento ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" che esercita utilizzando il budget messo a disposizione dalla Società, eventualmente anche avvalendosi di professionisti esterni.

A tal fine, l'organo amministrativo provvede annualmente, in sede di approvazione del bilancio, a dotare l'Organismo di un fondo congruo, su proposta dell'Organismo stesso, da utilizzarsi esclusivamente per le spese ed i costi che questo dovrà sostenere per un efficace ed efficiente svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organismo delibera in piena autonomia e indipendenza le spese che ritiene di dover sostenere nei limiti del budget assegnato. Qualora sia necessario a procedere a spese eccedenti il budget assegnato, l'OdV si rivolgerà all'organo amministrativo per l'ottenimento di autorizzazione agli ulteriori esborsi.

7.4 Funzioni e poteri dell'OdV

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

L'Organismo di Vigilanza si riunisce ogni qualvolta ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni e comunque con una cadenza minima trimestrale. Può chiedere in qualsiasi momento di essere ascoltato dal CdA, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

7.5 Flussi informativi da e verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emergere di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le seguenti linee di riporto:

continuativa, nei confronti del presidente del CdA;

- annuale, nei confronti del consiglio di amministrazione e dell'organo di controllo mediante invio di una relazione contenente la descrizione dell'attività svolta, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate, dell'indicazione in ordine alla necessità di aggiornamento del Modello a fronte di modifiche normative o variazioni della struttura o dell'attività aziendale e con la programmazione dell'attività dell'OdV per l'anno a venire;
- immediata, ove risultino accertati fatti di particolare gravità, nei confronti del consiglio di amministrazione e dell'organo di controllo.

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Banca d'Italia, Consob, Autorità per la protezione dei dati personali), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. 231/2001;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti che possono essere riferiti alle ipotesi di cui al D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'azienda
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Conformemente alle previsioni dell'art. 6 del Decreto 231, Gesteco intende incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo e, a tal fine, ha individuato l'OdV quale naturale destinatario delle segnalazioni, istituendo due canali alternativi di segnalazione, tutti protetti da assoluta riservatezza, costituiti da:

1. indirizzo di posta elettronica dell'OdV (**magrini@avvocatimagriniturello.it**);
2. indirizzo di posta tradizionale dell'OdV, comunicato a tutti i soggetti interessati.

Il personale dipendente ha facoltà di informare, mediante apposite segnalazioni, l'OdV delle possibili violazioni e/o dei comportamenti non conformi a quanto stabilito dal Modello Organizzativo, utilizzando i due canali di comunicazione sopra riportati.

Le segnalazioni avverranno come di seguito:

- se un esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione, oltre ai canali poco sopra indicati, può anche riferire al suo diretto superiore, il quale sarà tenuto ad inoltrare la segnalazione all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e la necessità di procedere ad un'indagine interna in relazione alle stesse;
- l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano irrilevanti o non circostanziate;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta e l'OdV garantirà i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza del segnalante;
- i terzi, i collaboratori e i fornitori potranno fare segnalazioni direttamente all'OdV.

Ricevuta la segnalazione, il destinatario della stessa seguirà le procedure stabilite per la valutazione della segnalazione e ne stabilirà la fondatezza, informando, se del caso, le funzioni aziendali e gli organi responsabili dell'applicazione del sistema disciplinare.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al Cda e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera e in alcune sue parti è pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti

La Società predispose periodicamente, anche su suggerimento dell'OdV, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione

9.0 Sistema sanzionatorio

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano condotte illecite o violazioni del Modello, la Società si è dotata di una procedura interna di controllo **P-INT-24 "Segnalazione di sospetti-Wistleblowing"** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione. Con riferimento alle segnalazioni si veda anche il par. 7.5.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari del MOG.

9.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci e i terzi. La formazione e il

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società

In caso di violazione del Modello da parte di uno o tutti i componenti del CdA, l'OdV provvederà ad inviare una segnalazione agli altri componenti del CdA affinché gli stessi valutino, se del caso, di segnalare a loro volta la circostanza all'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970

Qualora venga accertata una o più violazioni indicate, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base della base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva)

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV

9.4 Misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001

10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

Eventuali modifiche o aggiornamenti del Modello sono di competenza del CdA, il quale appunto, a mente dell'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto, ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- coordinarsi e collaborare con le aree/funzioni/unità organizzative per il miglior monitoraggio delle attività identificate nel Modello a rischio reato;
- coordinarsi e collaborare con l'organo di controllo;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale).

L'OdV ha pertanto, in ragione dei compiti di vigilanza sull'adeguatezza del Modello, il potere/dovere di segnalare al CdA eventuali modifiche che si rendessero necessarie al Modello stesso a seguito di novità legislative o giurisprudenziali o cambiamenti all'interno della Società