

**PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE
PARTE GENERALE

CAPITOLO 1.....	4
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	4
1.1. Introduzione.....	4
1.2. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	4
1.3. Fattispecie di reato.....	5
1.4. Reati commessi all'estero.....	6
1.5. Apparato sanzionatorio.....	6
1.6. Delitti tentati.....	8
1.7. Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	8
CAPITOLO 2.....	10
DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI G.ECO S.R.L.....	10
2.1. G.ECO S.r.l.....	10
2.2. Modello di <i>governance</i> di G.ECO S.r.l.....	11
CAPITOLO 3.....	12
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI G.ECO S.R.L. E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	12
3.1. Premessa.....	12
3.2. Il Progetto di G.ECO S.r.l. per la definizione del proprio Modello a norma del d.lgs. 231/2001.....	12
3.2.1. <i>Identificazione/aggiornamento delle aree a rischio reato e delle Funzioni Responsabili (Fase 1)</i>	12
3.2.2. <i>Rilevazione e valutazione del sistema di controllo in essere, gap analysis e action plan, tenuto conto delle principali modalità di realizzazione dei reati (Fase 2)</i>	13
3.2.3. <i>Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico (Fase 3)</i>	13
CAPITOLO 4.....	15
L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	15
4.1. L'Organismo di Vigilanza.....	15
4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, cessazione, sostituzione e revoca dell'Organismo di vigilanza.....	15
4.3. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	17
4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	18
Flussi informativi.....	18
4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	20
4.6. Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	20
CAPITOLO 5.....	21
SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
5.1. Funzione del sistema disciplinare.....	21
5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	21
5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	22

5.4.	Misure nei confronti del personale dipendente in posizione “dirigenziale”	23
5.5.	Misure nei confronti degli amministratori	23
5.6.	Misure nei confronti dei sindaci.....	24
5.7.	Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori	24
	CAPITOLO 6.....	25
	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	25
6.1.	Premessa.....	25
6.2.	Dipendenti	25
6.3.	Altri destinatari.....	26
	CAPITOLO 7.....	27
	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	27
7.1.	Aggiornamento ed adeguamento.....	27

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “**d.lgs. 231/2001**” o il “**Decreto**”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della “*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, con l’intento di arginare la commissione di reati da parte di soggetti inseriti in strutture organizzate e complesse.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica e alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica, mentre ne restano esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio delle stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla loro direzione e vigilanza (i c.d. “soggetti sottoposti” o semplicemente “sottoposti”) (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

Allo scopo di scongiurare la commissione di determinati reati, la normativa prevede sanzioni tali da incidere sul patrimonio della società e, in ultima analisi, sugli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D.lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto. La responsabilità amministrativa della società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Questa responsabilità è, tuttavia, esclusa se la Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (detti anche linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria e approvati dal Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (di seguito, “**Soggetti Apicali**”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, i “**Soggetti Sottoposti**”; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”¹.

¹ Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina si veda anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi – Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi –

È comunque opportuno ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001) se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'ente.

1.3. Fattispecie di reato

L'ente può essere ritenuto responsabile per i reati espressamente richiamati dal Decreto, nonché per la commissione di uno dei reati di cui alla L. 146/2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio alla Società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

Le fattispecie di reato comprese nel dettato normativo possono essere catalogate, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- 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, richiamati dall'art. 24 del Decreto;
- concussione, induzione indebita e corruzione, richiamati dall'art. 25 del Decreto;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito l'art. 24-*bis* nel Decreto;
- delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-*ter* D.lgs. 231/01);
- reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito l'art. 25-*bis* nel Decreto;
- delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'art. 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito l'art. 25-*bis*.1 nel Decreto;
- reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito l'art. 25-*ter* nel Decreto;
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito l'art. 25-*quater* nel Decreto;
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito l'art. 25-*quater*1 nel Decreto;
- delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito l'art. 25-*quinqies* nel Decreto;
- reati in materia di abusi di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito l'art. 25-*sexies* nel Decreto;
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007,

Baggio – Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l'ordinanza del GIP, Dott. Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell'ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo all'organigramma aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.

n. 123 (come modificati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81), che ha inserito l'art. 25-*septies* nel Decreto;

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito l'art. 25-*octies* nel Decreto;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'art. 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito l'art. 25-*novies* nel Decreto;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotti dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito l'art. 25-*novies* nel Decreto, successivamente modificato dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, in art. 25-*decies*;
- reati ambientali, introdotti dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito l'art. 25-*undecies* nel Decreto;
- Impiego di cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, che ha inserito l'art. 25 *duodecies* nel Decreto;
- Razzismo e xenofobia introdotto dalla L. 167/2017, che ha inserito l'art. 25 *terdecies* nel Decreto.

1.4. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*octies* del D.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. Apparato sanzionatorio

Il d.lgs. 231/2001 prevede a carico della società, e in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, un apparato sanzionatorio costituito da:

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni amministrative pecuniarie** sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”; ogni singola quota (il cui valore minimo è pari a Euro 258,00 sino a un massimo di Euro 1.549,00) è una somma di denaro calcolata dal giudice in relazione al patrimonio e alla situazione economica della società (artt. 10 e 11, comma 2, d.lgs. 231/2001). L’entità della sanzione, cioè il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)² del quale è ordinato il pagamento, dipende dalla gravità del fatto, dal grado della responsabilità della società, nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell’art. 14, comma 1, del d.lgs. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno a oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*”) sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni (art. 13, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, commi 1 e 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi stabiliti dall’art. 16 del d.lgs. 231/2001 - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività della società (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del d.lgs. 231/2001.

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L’applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l’ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall’art. 17, d.lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- “*l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso*”;
- “*l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”;

² Con riferimento ai reati di abuso di mercato, il secondo comma dell’art. 25-*sexies*, d.lgs. 231/2001, prevede che: “*se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

- *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*³.

Ai sensi dell’art. 19, d.lgs. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalenti - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell’ente.

1.6. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un’ipotesi particolare del c.d. “recesso attivo”, previsto dall’art. 56, comma 4, c.p.

1.7. Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l’attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un Soggetto Apicale, infatti, la società non risponde (art. 6 del d.lgs. 231/2001) se prova che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il relativo aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

In caso di Soggetti Sottoposti la responsabilità della società è esclusa (art. 7 del d.lgs. 231/2001) quando:

- a) alla commissione del reato non ha contribuito l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- b) prima della commissione del reato, la società abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Secondo l’art. 6 del d.lgs. 231/2001, il modello di organizzazione e di gestione deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

³ Con riferimento a quest’ultima condizione, la giurisprudenza ha precisato come l’applicazione di una misura interdittiva, anche in via cautelare, non è esclusa dalla circostanza che l’ente abbia interamente risarcito il danno, in quanto deve altresì dimostrare di aver messo a disposizione dello Stato il profitto conseguito e di aver adottato e attuato un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati della stessa specie di quelli verificatisi (G.I.P., Tribunale di Milano, ord. 27 aprile 2004).

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'esclusione della responsabilità della società dipende dall'efficace attuazione del modello; ciò significa che lo stesso deve avere dei caratteri di adattabilità, che lo rendano sempre attuale rispetto alla realtà sociale di riferimento. A questo scopo si deve prevedere:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o quando si verificano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, le **“Linee guida di Confindustria”**), aggiornate al 31 marzo 2008 e al marzo 2014, che contengono indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), per la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente) ed enunciano i contenuti indispensabili del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria individuano le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- predisposizione di sistemi di controllo preventivo;
- adozione di strumenti generali quali il codice di comportamento e un sistema disciplinare che prendano in considerazione i reati richiamati nel Decreto;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state sottoposte all'approvazione del Ministero della Giustizia, che le ha giudicate *“complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, 3° comma, D. Lgs. 231/01”* in quanto *“oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati”*.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI G.ECO S.R.L.

2.1. G.ECO S.r.l.

G.ECO S.r.l. (di seguito, "G.ECO" o la "**Società**"), costituita in data 31 agosto 2011 dalle società SABB S.P.A. di Treviglio, SE.T.CO. S.R.L. di Clusone e LINEA SERVIZI S.R.L. di Carvico, si è trasformata in società mista a capitale pubblico-privato, a seguito del completamento della procedura di gara per l'individuazione del socio privato, di cui è risultata aggiudicataria la società APRICA S.P.A. - Gruppo A2A.

In data 14 maggio 2013, con Assemblea straordinaria, ha provveduto all'aumento di capitale a favore del socio privato APRICA S.P.A., ad adottare il nuovo Statuto sociale e a nominare le nuove cariche sociali.

La Società si occupa della gestione di servizi pubblici locali resa prevalentemente a favore dei soggetti pubblici che hanno proceduto alla costituzione della Società stessa.

La Società gestisce, inoltre, le seguenti attività: la raccolta (anche mediante differenziazione), il recupero, la gestione delle piazzole di raccolta e lo smaltimento di tutti i generi di rifiuti anche con la gestione di impianti a tecnologia complessa, nonché tutte le attività inerenti all'igiene urbana e la salvaguardia ecologica dell'ambiente.

La società può svolgere attività complementari alle attività sopra indicate, nel rispetto delle normative di settore ed in generale delle norme in materia di produzione ed erogazione dei servizi pubblici locali.

In ogni caso è ammesso il compimento di qualsivoglia operazione che possa in qualche modo sottrarre risorse ai fini della migliore gestione possibile dei servizi pubblici locali oggetto di affidamento.

Ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, la Società può svolgere attività di studio, progettazione, coordinamento, direzione, costruzione ed esecuzione di opere riguardanti i rifiuti in genere, nonché attività di prestazione di servizi tecnici, logistici, commerciali e connessi e ogni altra attività strumentale, connessa o conseguente ai servizi di utilità generale, siano essi pubblici o in libero mercato, inclusi i servizi pubblici o in libero mercato, inclusi i servizi pubblici locali di rilevanza industriale e/o economica come definiti dalla normativa in vigore, ed in particolare: - progettazione e direzione di lavori di opere da realizzare per conto proprio o commissionate da soggetti terzi; - assunzione della concessione di costruzione ed esercizio di opere pubbliche; - fornitura di consulenza, assistenza, servizi ed esecuzione di lavori; - gestione della contabilità e fatturazione, per conto proprio o di terzi; - ogni altra operazione, servizio e attività anche di commercializzazione, attinenti o connesse a quelle sopra specificate, ivi compresi lo studio, la progettazione e la realizzazione di impianti specifici, nel rispetto delle riserve a favore delle professioni protette poste dalla legge 1815/1939 e successive modificazioni.

In ogni caso, si intendono complementari all'attività svolta i seguenti servizi e/o attività: - studio, progettazione, esecuzione, esercizio, gestione e manutenzione di impianti; - studio, progettazione, realizzazione e promozione di opere, iniziative, consulenze, finalizzate al risparmio energetico.

In via non prevalente, ma strumentale al conseguimento dell'oggetto sociale, la Società potrà inoltre assumere e cedere partecipazioni in società aventi oggetto analogo o affine al proprio.

La Società potrà costituire, anche con altre società ed enti, raggruppamenti temporanei di imprese e/o altre forme di cooperazione, anche in forma consortile, eventualmente esercitandone il coordinamento tecnico-finanziario, al fine di assumere la gestione di servizi e/o attività, o loro segmenti, rientranti nel proprio oggetto sociale, anche mediante la partecipazione a procedure di gara e/o competitive, indette dai competenti enti aggiudicatori.

La realizzazione dell'oggetto sociale può essere perseguita anche per mezzo di società controllate o collegate delle quali la Società può promuovere la costituzione o nelle quali può assumere partecipazioni.

La Società potrà compiere tutte le operazioni strettamente necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale e, a tal fine, potrà a titolo esemplificativo e nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia e nell'ambito dei poteri conferiti dalla lesse: - compiere operazioni immobiliari, mobiliari, commerciali, industriali, finanziarie e di vendita di servizi comunque collegati con l'oggetto sociale; - assumere, in maniera non prevalente rispetto all'oggetto sociale, partecipazioni o interessenza in altre società, consorzi o imprese aventi oggetto analogo, affine, connesso o strumentale al proprio, con espressa preclusione di ogni attività di intermediazione finanziaria e delle altre attività riservate (agli articoli 1 Legge n. 1/1991 e 106 D.lgs. 385/1993); - prestare altresì garanzie reali e personali anche a favore di terzi.

2.2. Modello di *governance* di G.ECO S.r.l.

G.ECO S.r.l. è una società a responsabilità limitata a capitale misto pubblico-privato.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione al quale compete in via esclusiva la gestione della Società per il perseguimento dell'oggetto sociale, fatta salva la preventiva autorizzazione dell'Assemblea dei soci nei casi previsti dalla legge o dal presente statuto.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque consiglieri, ivi compreso il Presidente.

Gli amministratori durano in carica tre anni e la scadenza del mandato coincide con la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio sociale della loro carica, salvo revoca disposta per giusta causa dall'Assemblea.

Al Consiglio di Amministrazione sono conferiti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio d'Amministrazione e, nei limiti della delega conferitagli, all'Amministratore Delegato.

Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

Spetta al Consiglio di Amministrazione, inoltre, la nomina di un Direttore generale, deliberata a maggioranza semplice.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili al Presidente, al Vice Presidente, agli Amministratori Delegati e a uno o più Consiglieri di Amministrazione.

Il controllo dei conti è demandato ad un collegio sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, nominati secondo le disposizioni previste dall'art. 18 dello Statuto. Il controllo contabile, tuttavia, può essere affidato, qualora l'Assemblea lo ritenga opportuno, a un Revisore, determinandone competenze e poteri.

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso il Presidente o gli Amministratori Delegati, riferisce tempestivamente e con periodicità almeno trimestrale al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle Società controllate, comprese quelle atipiche, inusuali o con parti correlate; in particolare, riferisce sulle operazioni nelle quali gli amministratori abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI G.ECO S.R.L. E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1. Premessa

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del d.lgs. 231/2001 e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di G.ECO da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, agli utenti, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui G.ECO gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

In quest'ottica, G.ECO ha avviato le attività al fine di dotarsi di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. 231/2001 (di seguito, il "**Modello**"), tenuto conto anche dei contenuti espressi nelle Linee Guida di Confindustria, adattandole alle proprie esigenze e peculiarità, ritenendo l'adozione del Modello un'occasione di crescita e di miglioramento nel sistema di governo della Società, non solo nella logica della prevenzione dei reati.

3.2. Il Progetto di G.ECO S.r.l. per la definizione del proprio Modello a norma del d.lgs. 231/2001

La metodologia scelta da G.ECO S.r.l. al fine di eseguire il progetto per la definizione/aggiornamento del proprio Modello *ex* d.lgs. 231/2001, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati (di seguito, il "**Progetto**").

Il Progetto è articolato nelle fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue:

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>
<i>Fase 1</i>	Analisi dei processi aziendali e individuazione delle aree a rischio reato e delle funzioni aziendali competenti (c.d. Funzioni Responsabili)
<i>Fase 2</i>	Rilevazione e Valutazione del sistema di controllo in essere, <i>gap analysis</i> e <i>action plan</i> , tenuto conto delle principali modalità di realizzazione dei reati
<i>Fase 3</i>	Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico

Di seguito sono esposti la metodologia seguita e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.2.1. Identificazione/aggiornamento delle aree a rischio reato e delle Funzioni Responsabili (Fase 1)

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso. Si tratta, in altri termini, delle aree comunemente definite a rischio reato.

Propedeutico all'individuazione delle aree a rischio reato è l'approfondimento dell'analisi della struttura societaria e organizzativa di G.ECO, svolto al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, consentono una prima individuazione delle aree a rischio reato e una preliminare identificazione delle funzioni aziendali competenti del settore e responsabili di tali aree (c.d. Funzioni Responsabili).

Tali informazioni essenziali sono raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso colloqui con i soggetti chiave, identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

3.2.2. Rilevazione e valutazione del sistema di controllo in essere, gap analysis e action plan, tenuto conto delle principali modalità di realizzazione dei reati (Fase 2)

Nel corso della Fase 2, per le aree a rischio reato identificate nella precedente Fase 1, sono individuati/aggiornati i potenziali fattori di rischio connessi alle principali modalità di commissione dei reati.

Tramite interviste alle Funzioni Responsabili è stata effettuata l'analisi dei presidi di controllo in essere e al raccordo dei medesimi con i fattori di rischio potenziali, precedentemente individuati.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono considerati per ciascuna area a rischio reato i seguenti principi di riferimento:

- sistema di deleghe formalizzate e di ripartizione dei poteri coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- esistenza di prassi e/o procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il sistema di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle aree a rischio sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del Decreto, è effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo esistente e un modello teorico di riferimento, sulla base del contenuto della disciplina del Decreto.

Attraverso tale confronto è possibile desumere le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, predisporre un piano di implementazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Sia i principi di riferimento che i controlli a presidio dei rischi specifici individuati sono disciplinati da procedure aziendali. Le procedure aziendali di riferimento sono comunicate e diffuse dalle funzioni competenti. Ferma restando l'osservanza del Codice Etico, parte integrante del Modello, il *management* e i dipendenti della Società sono tenuti all'osservanza delle procedure aziendali.

3.2.3. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico (Fase 3)

Scopo della Fase 3 è quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo di G.ECO, ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti.

La realizzazione della Fase 3 è supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

G.ECO ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle aree a rischio reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di Soggetti Apicali sia da parte dei loro Soggetti Sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel d.lgs. 231/2001.

Il presente documento è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello e da singole "Parti Speciali", predisposte in ragione delle attività aziendali e dei Processi Sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato contemplate nel d.lgs. 231/2001, ritenute rilevanti in considerazione dell'attività svolta da G.ECO, nonché dal Codice Etico che forma parte integrante del Modello.

Le Parti Speciali contengono una sintetica descrizione dei reati che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società ed hanno l'obiettivo di garantire che i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i terzi mantengano condotte conformi ai principi di riferimento ivi enunciati con le finalità di prevenire la commissione di tali illeciti.

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di G.ECO, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione e reso noto a tutto il personale. Il Codice Etico esprime i principi etici e di deontologia che G.ECO riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico sancisce, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei Soggetti Apicali o Sottoposti, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'**autonomia e indipendenza**, la **professionalità** e la **continuità di azione**.

In particolare, secondo Confindustria i requisiti di **autonomia e indipendenza** richiedono:

- la previsione di un "*riporto*" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo;
- l'assenza, in capo all'Organismo di vigilanza, di compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- laddove si tratti di soggetti dipendenti, l'inserimento dell'Organismo di vigilanza "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*".

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; la **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa grazie anche al riporto diretto a Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, cessazione, sostituzione e revoca dell'Organismo di vigilanza

Fino all'adozione della Legge 183/2011⁴ il d.lgs. 231/2001 non forniva indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, il Consiglio di Amministrazione di G.ECO valuta per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla norma, sia in grado di assicurare, lo svolgimento delle attività cui l'organismo di vigilanza è preposto.

L'Organismo di Vigilanza di G.ECO (di seguito, l'"**OdV**" o l'"**Organismo di Vigilanza**") può essere organo plurisoggettivo o monocratico in ragione della volontà del Consiglio di Amministrazione in fase di nomina, purché sia in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni ed alla complessità organizzativa della Società, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto e il soddisfacimento dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

⁴ La Legge 12 novembre 2011, n. 183 ha introdotto un nuovo comma 4-bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001, in vigore dall'1 gennaio 2012, il quale stabilisce che "*nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)*".

L'Organismo di Vigilanza resta in carica sino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato, e i suoi membri sono rieleggibili, salva la possibilità di revoca anticipata per gravi e accertate inadempienze o per conflitto d'interessi, oppure di decadenza dall'incarico, accertata dal Consiglio di Amministrazione per perdita dei requisiti di onorabilità sotto indicati.

È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

In particolare, non possono essere **nominati**:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 per gli amministratori e dall' art. 2399 per i sindaci del Codice Civile;
- coloro che siano interdetti in via temporanea e/o definitiva dai pubblici uffici;
- coloro che siano sottoposti a procedure concorsuali;
- coloro che siano imputati per uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del d.lgs. 231/2001;
- coloro che siano stati condannati alla reclusione per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- coloro che siano stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- coloro che siano legati alla società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di ineleggibilità e/o decadenza, il componente dell'OdV è tenuto a informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

La **cessazione** dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungimento di una delle cause di ineleggibilità e/o decadenza poc' anzi elencate.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di **revoca** dei poteri connessi con tale l'incarico.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, nonché l'omessa redazione del programma di vigilanza di cui al successivo paragrafo 4.6;

- l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim*.

Qualora venissero a mancare uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla **sostituzione** con propria deliberazione (aggiornando il Modello, ove necessario) e il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un *budget* di spesa all'OdV tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del *budget* permette all'OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

La Società ha in essere un'idonea copertura assicurativa per la responsabilità civile.

4.3. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidata, sul piano generale, la **funzione** di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello di prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reati previste;
- verificare, in relazione ai mutamenti della struttura aziendale e a quelli normativi, l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutare la necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e a eventuali modifiche normative;
- vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Su un piano operativo, è affidato all'OdV di G.ECO il **compito** di:

- elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle “Aree a rischio” e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- effettuare il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV è tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;

- condurre le opportune indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (ad es. adozione di clausole standard, espletamento di procedure, segregazione delle responsabilità, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;
- coordinarsi con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- segnalare alle funzioni aziendali titolari dell'azione disciplinare le eventuali violazioni del Codice Etico da parte del personale di G.ECO, al fine di ottenere i necessari provvedimenti correttivi;
- esprimere pareri in merito all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico.

All'OdV sono attribuiti i seguenti **poteri**, affinché possa assolvere in modo esaustivo ai compiti sopra descritti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può avvalersi sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- dispone di un *budget* definito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting* idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.);
- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo Consiglio di Amministrazione.

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

Flussi informativi

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso rientrano le seguenti prescrizioni:

- gli organi sociali di G.ECO sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che saranno emanate dalla Società;

- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste dalla Società;
- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta G.ECO od i componenti dei suoi organi, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del d.lgs. 231/2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. 231/2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle aree a rischio reato;
- i mutamenti nelle aree a rischio reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.4.1. modalità di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza

È possibile comunicare con l'Organismo di vigilanza di G.ECO S.r.l. tramite i seguenti strumenti e mezzi di posta interna riservata e casella di posta elettronica dedicata.

Posta interna/esterna ordinaria:

la comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà essere indirizzata all'*Organismo di Vigilanza di G.ECO S.r.l. con sede in TREVIGLIO Viale C. Battisti n. 8*, con la seguente dicitura sull'esterno della busta: *“Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”*.

Casella di posta elettronica: odv@gecoservizi.eu

Le segnalazioni che perverranno per i predetti canali non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia anonima, fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi ma talvolta anche per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta etc.).

Le segnalazioni dovranno:

- ❖ riportare esplicita indicazione del segnalante e del suo recapito nonché dell'indirizzo di residenza e, se dipendente, del reparto di appartenenza;

descrivere chiaramente:

l'evento e/o il fatto accaduto; riportare gli estremi (nome e cognome) delle persone coinvolte se conosciuti; dei tempi e delle modalità di esecuzione dell'evento segnalato; quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori. G.ECO e l'Organismo di vigilanza si impegnano ad adottare tutte le misure idonee affinché le segnalazioni pervenute siano garantite da riservatezza (tra cui il predetto canale preferenziale di comunicazione/segnalazione costituisce un primo ed essenziale elemento), impegnandosi a trattare i dati comuni e sensibili contenuti nelle predette segnalazioni ai sensi del Decreto *privacy* e sue successive modifiche ed integrazioni. I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e sarà assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di G.ECO S.r.l. o delle persone accusate erroneamente o in malafede. I comportamenti delatori e quelli destinati a rallentare l'attività dell'OdV saranno comunicati al responsabile del procedimento disciplinare per le valutazioni del caso.

Le segnalazioni pervenute con le modalità sopra indicate dovranno essere obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza per accertare la verità e la fondatezza delle segnalazioni ricevute.

4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4.6. Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi, provvedendo a:

- tenere costantemente informato il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- informare periodicamente, almeno ogni sei mesi, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati e la relativa documentazione deve essere archiviata.

L'OdV predispone:

- i) con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- ii) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- iii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Il d.lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di contingenza retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, sarà promossa un'azione finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento sarà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un termine di replica di cinque giorni per presentare le proprie difese. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, in caso contrario sarà disposta l'archiviazione dell'azione disciplinare.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e, quanto ai lavoratori di qualifica non dirigenziale, anche dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito dal soggetto competente ad emettere la contestazione;

- per tutti i provvedimenti disciplinari, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni;
- nel caso in cui il lavoratore presenti le proprie giustificazioni, il provvedimento dovrà essere emanato entro sei giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore, oltre i quali le stesse si riterranno accolte;
- non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari precedenti decorsi due anni dalla loro applicazione.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni relativo al presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni sono attuati, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, dall'Ufficio del Personale.

Si precisa, comunque, che ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni di competenza.

5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa in materia e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, G.ECO intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredata dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- Incorre nel provvedimento del **richiamo verbale** il dipendente che adotti, nell'espletamento della propria attività, comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l'attuazione del Modello e/o delle procedure e/o protocolli organizzativi, diffusi attraverso mezzi idonei, anche qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto.
- Incorre nel provvedimento della **ammonizione scritta** il lavoratore che commette una non grave trasgressione delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotta nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- Incorre nel provvedimento della **multa non superiore a 3 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare**, il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
- Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello compia atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo in mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.
- Incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso** il lavoratore che nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio sia recidivo in comportamenti sanzionabili con l'ammonizione scritta o con la multa quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi, salvo che non siano decorsi due anni dalla loro comminazione.

- Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio: (i) azioni così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto di lavoro, (ii) tenga comportamenti per gravissima negligenza, imprudenza o imperizia o dolosamente e volutamente finalizzati a commettere una violazione del Modello, ovvero (iii) assumendo una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello ed il suo comportamento sia di tale gravità da costituire reato.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

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

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il Responsabile delle Risorse Umane.

In ogni caso l'OdV dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare. È comunque attribuito all'OdV, in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, G.ECO una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta la misura ritenuta più idonea. Se la violazione del Modello determina il venir meno del rapporto di fiducia tra la Società e il dipendente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.4. Misure nei confronti del personale dipendente in posizione "dirigenziale"

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, al personale in posizione "dirigenziale", sono applicabili le sanzioni disciplinari espressamente previste per violazioni al Modello nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di "dirigente" può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima violazione.

Nel valutare la gravità della violazione compiuta dal personale con la qualifica di "dirigente", la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari previsti nel contratto individuale di lavoro e nei successivi accordi integrativi il dirigente che commetta una violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

5.5. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6. Misure nei confronti dei sindaci

In relazione alla posizione che occupano in società è astrattamente ipotizzabile, e per cui da scongiurare, il loro coinvolgimento in violazioni delle norme disciplinari. Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.7. Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori

Nel caso di violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali, la Società a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste, (ii) avrà titolo di risolvere il contratto per inadempimento da parte dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine G.ECO S.r.l. include nei contratti (attivi e o passivi), sottoscritti a suo vantaggio ed interesse dai suoi Apicali, specifiche clausole contrattuali che (i) consentano di richiamare le controparti al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello organizzativo, gestionale e di controllo, (ii) gli riconoscano, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno, il diritto di risolvere il contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. clausola risolutiva espressa del contratto.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Premessa

G.ECO, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di G.ECO è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di G.ECO in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dal Responsabile delle Risorse Umane che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

Il contenuto della comunicazione di cui al presente capitolo deve ricomprendere, come parte essenziale, il Codice Etico della Società.

In presenza di modifiche e/o aggiornamenti, non meramente formali del Modello e/o del Codice Etico, la Società adotta le iniziative di formazione e comunicazione ritenute necessarie al fine di assicurare la corretta divulgazione dei contenuti attuali del Modello, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse aree a rischio reato.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, G.ECO intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

A cura dell'Ufficio del Personale ogni dipendente deve poter essere in grado di avere accesso ad una copia del Codice Etico ed una copia della versione integrale del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della G.ECO sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi

dirigenti ed ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Ufficio del Personale è responsabile degli adempimenti di cui ai precedenti capoversi.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

6.3. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con G.ECO rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere.

Al fine di garantire la conoscenza dei principi etici a cui si ispira l'attività della Società, G.ECO trasmetterà il Codice Etico ai terzi sopra indicati, precisando (attraverso strumenti negoziali *ad hoc*) che il rispetto dei principi in esso contenuti rappresenta una condizione per la corretta esecuzione del contratto.

CAPITOLO 7

AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1. Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove aree a rischio reato, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.