Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

***ex* D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231**

PARTE GENERALE

Sistema integrato con il Documento della Prevenzione della Corruzione

APPROVATO DAL CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE IL 21 LUGLIO 2022

INDICE

1. Definizioni 4

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 6

2.1 I reati previsti dal Decreto 6

2.2 Le sanzioni previste dal Decreto 9

2.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della Responsabilità Amministrativa 10

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI GESENU 11

3.1 Obiettivi perseguiti da GESENU con l'adozione del Modello 231 11

3.2 Scopo e principi base del Modello 12

3.3 I reati 231 e GESENU 13

3.4 Destinatari 22

3.5 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato 23

3.6 Individuazione delle attività ("a rischio reato") e dei processi sensibili 23

3.7 Dettaglio della "Matrice 231 – analisi di rischio reato" 25

3.8 Principi generali di controllo interno 26

4. ORGANISMO DI VIGILANZA 28

4.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza 28

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 30

4.3 Verifiche periodiche 34

4.4 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di GESENU: reporting nei confronti degli organi societari 34

4.5 Funzioni degli Organismi di Vigilanza delle Controllate: Reporting nei confronti dell'O.d.V di GESENU 34

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA -WHISTLEBLOWING 35

5.1 Obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 35

5.2 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello 37

5.3 Whistleblowing 38

5.3.1 Soggetti coinvolti 39

5.3.2 Oggetto della segnalazione 39

5.3.3 Contenuto della segnalazione 39
5.3.4 Canali attivi per la segnalazione 41
5.3.5 Esame e valutazione delle segnalazioni 41
5.3.6 Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione 42
5.3.7 Tutela del *Whistleblower* 42
5.3.8 Tutela del segnalato 43
5.3.9 Responsabilità del *Whistleblower* 43
5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni 44
5.5 Sistema delle deleghe 44
6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231 44
6.1 Informazione e diffusione del modello 231 44
6.2 Piano di Comunicazione e Formazione Interna 45
6.3 Informativa a Collaboratori esterni, Partner ed Outsourcer 45
7. SISTEMA DISCIPLINARE 46
7.1 Principi generali 46
7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti 46
7.3 Misure nei confronti dei dirigenti 48
7.4 Misure nei confronti degli Amministratori (non dirigenti della Società) e dei Sindaci 48
7.5 Misure nei confronti dell'*Outsourcer* e dei Collaboratori esterni, *Partner* e Fornitori 48
8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 49
8.1 Modifiche e integrazioni del Modello 231 49
8.2 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo 50
9. CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI 51
10. GLI ADEMPIMENTI DELLA SOCIETA' 51

Allegato 1 – Elenco Reati attualmente inclusi nel D.Lgs. 231/2001

Allegato 2 – Matrice delle aree a rischio reato 231

Allegato 3 – Flussi informativi verso l'OdV

Allegato 4 – Documento prevenzione della corruzione e trasparenza

Allegato 5 – Matrice delle aree a rischio Legge 190/2012

Parti Speciali

Parte Speciale – A -Reati contro la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale – B - Delitti Informatici

Parte Speciale – C - Reati Associativi

Parte Speciale – D – Reati Societari

Parte Speciale – E - Delitti contro la personalità individuale

Parte Speciale – F – Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Parte Speciale – G – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, autoriciclaggio

Parte Speciale - H – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Parte Speciale – I – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Parte Speciale – L– Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Parte Speciale – M – Reati Ambientali

Parte Speciale – N – Impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare

Parte Speciale – O – Reati Tributari

Parte Speciale – P - Delitti contro il patrimonio culturale

1. Definizioni

AREE DI ATTIVITÁ A RISCHIO: le aree di attività della Società GESENU (Gestione Servizi Nettezza Urbana) S.p.A. ritenute più specificamente a rischio di reato.

CODICE ETICO: codice comportamentale che individua i principi generali e le regole di comportamento a cui devono conformarsi tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti della Società GESENU (Gestione Servizi Nettezza Urbana) S.p.A. e chiunque vi instauri rapporti di collaborazione o di *partnership*: disciplina le condotte rilevanti sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente l'attività delle Società e di indirizzarne lo svolgimento.

DECRETO: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

DESTINATARI: congiuntamente gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, i Collaboratori esterni, i *Partner,* i Fornitori e l'*Outsourcer*.

DVR: Documento di Valutazione dei rischi della Società GESENU (Gestione Servizi Nettezza Urbana) S.p.A.

MODELLO 231: indica il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo così come previsto *ex* D.Lgs. 231/2001.

ORGANISMO DI VIGILANZA o **O.d.V:** l'organo previsto dall'art. 6 del Decreto dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI AZIENDALI: codice comportamentale che disciplina il corretto utilizzo delle postazioni di lavoro informatiche, della posta elettronica aziendale e dell'accesso alla rete internet, allo scopo di prevenire la commissione dei reati informatici: si applica a tutti i Destinatari che di volta in volta usufruiscono dei servizi informatici della Società GESENU (Gestione Servizi Nettezza Urbana) S.p.A.

Direzioni/Funzioni aziendali interessate: i *Process Owner*, responsabili delle attività sensibili a rischio reato.

GESENU: GESENU (Gestione Servizi Nettezza Urbana) S.p.A.

SOCIETÁ: indica la Società GESENU (Gestione Servizi Nettezza Urbana) S.p.A.

TESTO UNICO SICUREZZA SUL LAVORO o **T.U.:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".

WHISTLEBLOWING: sistema di tutela del dipendente che segnala gli illeciti.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 I reati previsti dal Decreto

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

Con tale Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di **responsabilità amministrativa** (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a **carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi: (i)** da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché **(ii)** da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

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

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente

ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 1 "Elenco Reati attualmente inclusi nel ex. D.lgs. 231/2001" del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. 75/2020]

2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 21 settembre 2019, n.105]

3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. 75/2020]

5. **Reati in falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016]

6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

7. **Reati societari** (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017]

8. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

10. **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificati con la Legge 38/2006, con il D.Lgs. 39/2014 e con la Legge del 29 Ottobre 2016 n.199]

11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005 e modificato dalla Legge 162/2005]

12. **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs 107/2018]

13. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato dalla L. n. 3/2018]

14. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

15. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies 1) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

16. **Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25 octies I comma 2) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

17. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

18. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

19. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

20. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161]

21. **Reati di Xenofobia e razzismo** (Art. 25-terdecies) [articolo aggiunto a seguito dalla legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n.21/2018]

22. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

23. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

24. **Reati Tributari** (art. 25 quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale convertito in legge il 17 dicembre 2019, modificato dal D.Lgs. 75/2020]

25. **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto

dal D.Lgs 75/2020]

26. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006)

27. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 22/2022]

28. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 22/2022]

2.2 Le sanzioni previste dal Decreto

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, quali:

a) sanzioni pecuniarie;

b) sanzioni interdittive;

c) confisca;

d) pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

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

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

2.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della Responsabilità Amministrativa

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

a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *Modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'"**Organismo di Vigilanza**" o "**O.d.V**");

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

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

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;

2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;

5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI GESENU

3.1 Obiettivi perseguiti da GESENU con l'adozione del Modello 231

GESENU (Gestione Servizi Nettezza Urbana) S.p.A. (di seguito "GESENU" o la "Società") è una società per azioni a capitale misto pubblico-privato, fondata nel 1980 dal Comune di Perugia (45%) e dal Gruppo Sorain Cecchini (55%). Attualmente i soci di GESENU sono: il Comune di Perugia (45%) e la Paoletti Ecologia S.r.l. (Gruppo Paoletti) (55%).

GESENU svolge servizi di igiene urbana, progettazione, costruzione e gestione di impianti per il trattamento dei rifiuti. Effettua, altresì, attività accessorie e complementari a quelle previste nel proprio oggetto sociale. GESENU, inoltre, sia direttamente che tramite società controllate/collegate, svolge detti servizi nell'ambito di numerose realtà nazionali ed internazionali.

GESENU - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative degli azionisti, del lavoro dei propri dipendenti e degli *stakeholders* in genere - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del presente Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto (di seguito denominato il "Modello 231") quale holding del Gruppo GESENU (qui di seguito definito "Gruppo").

La Società, che adotta autonomamente il Modello 231, promuoverà l'adozione da parte delle singole controllate che terranno conto delle indicazioni contenute nel Modello di GESENU e degli ulteriori orientamenti forniti da quest'ultima a fini di indirizzo e coordinamento delle controllate, in ottica di una coerenza di approccio nella Governance 231.

Tale iniziativa, che si accompagna all'adozione del Codice Etico e del Regolamento per l'utilizzo dei Sistemi Informatici Aziendali da parte della Società, è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano lo stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello 231 è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, nonché la ricca esperienza statunitense nella stesura di modelli di prevenzione dei reati, della *best practice* americana e delle *Federal Sentencing Guidelines*.

Nell'individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati è stata svolta un'attività di *Risk Assessment "Matrice di analisi di rischio- reato 231"*, i cui risultati sono rappresentati in un documento separato riservato custodito dalla Società. Nel predisporre il presente Modello 231, si è altresì tenuto

conto della "*case history*" societaria e degli attuali orientamenti giurisprudenziali, attribuendosi grande rilievo, ai fini della costruzione di un sistema di prevenzione realmente efficace: (i) alle eventuali pregresse esperienze aziendali relative a ipotesi in cui esponenti aziendali siano incorsi – nell'interesse o anche in danno della Società – nella commissione di reati e (ii) a singole vicende giudiziarie che abbiano coinvolto Società terze. L'analisi ha offerto un importante contributo all'attività di individuazione sia delle aree e delle attività che presentano particolari o maggiori profili di rischio, sia dei presidi procedurali e di controllo astrattamente idonei alla prevenzione dei comportamenti scorretti o illeciti.

Il Modello 231 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società in data 25/05/2009 e aggiornato con successive delibere del Consiglio di Amministrazione della Società.

3.2 Scopo e principi base del Modello

GESENU si dota del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello 231" o "Modello") con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto (cd. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

Il presente Modello ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Con l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;

- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;

- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di GESENU di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;

- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;

- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

I Punti cardine del Modello 231 sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione - a tutti i livelli aziendali - delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- la mappatura delle "Attività Sensibili" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello 231;

- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio con la connessa rilevazione delle relative procedure in essere nonché la verifica della completezza e delle modalità di formalizzazione di queste ultime, così come meglio indicato nelle Parti Speciali;

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

- l'aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali a seguito di eventuali modifiche alla normativa vigente;

- le singole policy e procedure operative adottate da GESENU in relazione alla prevenzione dei singoli reati rilevanti ai fini del Decreto. Tali policies e procedure operative costituiscono, unitamente al Modello 231 ed ai codici comportamentali, parte integrante e sostanziale del sistema di compliance aziendale in relazione alla prevenzione di detti reati;

- un adeguato sistema sanzionatorio.

3.3 I reati 231 e GESENU

La predisposizione del presente Modello di Organizzazione e controllo è stata predisposta in linea con le reali esigenze di GESENU e delle attività che essa svolge nell'ambito delle quali potrebbero configurarsi i reati previsti dal Decreto. Di seguito sono riportati i reati in cui GESENU potrebbe incorrere in assenza di un adeguato sistema di controllo:

- **Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture**

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640 comma 2 n.1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)

- **Art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

- Falsità riguardanti un documento informatico (art.491 bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)

- **Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

- **Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio**

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

- **Art. 25 ter – Reati societari**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

➢ **Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale**
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)

➢ **Art. 25 septies - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

➢ **Art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)

➢ **Art. 25 octies 1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**[1]
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata (art. 640 ter c.p.)

➢ **Art. 25 octies I comma 2 - Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**[2]
- Altre fattispecie

➢ **Art. 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171 bis, comma 1 Legge 633/41)

➢ **Art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

---

[1] Le fattispecie di reato previste dagli artt. 493-ter e 493-quater rilevano, ai fini del D.Lgs. 231/2001, soltanto laddove vengano utilizzati strumenti di pagamento diversi dal contante. Considerando che, allo stato dell'arte, gli unici strumenti di pagamento diversi dal contante sono le carte di credito che vengono, però, utilizzate da un numero limitato di soggetti, tali reati sono da ritenersi potenzialmente applicabili in via precauzionale.

[2] L'art. 25 octies 1, al comma 2, contempla un'ulteriore ipotesi di reato mediante un rimando "*ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale*", laddove la condotta abbia ad oggetto "*strumenti di pagamento diversi dai contanti*". Considerando che, allo stato dell'arte, gli unici strumenti di pagamento diversi dal contante sono le carte di credito che vengono, però, utilizzate da un numero limitato di soggetti, tali reati sono da ritenersi potenzialmente applicabili in via precauzionale.

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

➢ **Art. 25 undecies - Reati ambientali**
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)

➢ **Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

➢ **Art. 25 quinquiesdecies – Reati tributari**
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. lgs n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. lgs n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. lgs n. 74/2000)
- Occultamento/distruzione di scritture contabili (art. 10 D. lgs n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. lgs n. 74/2000)

➢ **Art. 25-septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale[3]**
- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)

➢ **Reati transnazionali L.146/2006**
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Di seguito sono altresì riportati i reati previsti dal Decreto ritenuti non applicabili,

[3] I reati cui agli artt. 518-*bis*, 518-*ter*, 518-*octies*, 518-*novies*, 518-*duodecies*, 518-*undecies* c.p. rilevano ai fini del D.Lgs. 231/2001, solo nel caso in cui la Società ponga in essere le condotte previste da ciascuna fattispecie, in relazione a beni aventi valore culturale, così come definiti dal Codice dei beni culturali e del paesaggio, ricavando un illecito vantaggio per la stessa. Sulla base delle interviste effettuate con i referenti aziendali, è stato rilevato che, allo stato dell'arte, tali requisiti non risultano essere soddisfatti nella realtà aziendale di GESENU. Pertanto, gli stessi si ritengono applicabili in via precauzionale.

tale considerazione deriva sia dall'analisi della ratio della norma che del profilo della Società:

- **Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture**

- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2, L. 898/1986)

- **Art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art.615 quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

- **Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata**

- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 c.p.)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 5 bis c.p.)
- Delitti in materia di armi (art. art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.)

- **Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio**

- Peculato (art. 314, comma 1, c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

- **Art. 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

- Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

➢ **Art. 25 bis 1 – Delitti contro l'industria e il commercio**
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

➢ **Art. 25 ter – Reati societari**
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

➢ **Art. 25 quater – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 bis 1 c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo

(art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (D.Lgs.n.625/1979, art.1)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

➢ **Art. 25 quater 1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)

➢ **Art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale**
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)

➢ **Art. 25 sexies – Reati di abuso di mercato**
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998)

➢ **Art. 187 – quinquies TUF Altre fattispecie in materia di abusi di mercato**
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE 596/2014)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE 596/2014)

➢ **Art. 25 novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al

circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

➢ **Art. 25 undecies – Reati ambientali**
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Sistema informativo di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D.Lgs 152/2006)
- Sanzioni in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissione in atmosfera(art. 279 D.Lgs 152/2006)Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1,art. 2, art 3-bus, art. 6)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

➢ **Art. 25 terdecies – Razzismo e Xenofobia**
- Razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3 bis, L. n. 654/1975)
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis, c.p.)

➢ **Art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**
- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

- **Art. 12, L. n. 9/2013 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell´ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

- **Art. 25 quinquiesdecies – Reati Tributari**

- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 75/2020)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 75/2020)
- Indebita compensazione (art. 10 quater D.Lgs. 75/2020)

- **Art. 25 sexiesdecies – Contrabbando**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

- **Art. 25 septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale**

- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

- **Art. 25 duodevicies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

- **Reati transnazionali L.146/2006**

- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

3.4 Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, membro del collegio sindacale;

- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Funzioni/Business Unit dotate di autonomia finanziaria e funzionale;

- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della Società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della Società;

- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (inclusi i lavoratori interinali);

- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle eventuali associazioni temporanee (A.T.I.) o società con cui GESENU opera.

3.5 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Modello 231 è costituito da una "*Parte Generale*" e da singole "*Parti Speciali*" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto. Al fine di realizzare gli obiettivi del presente Modello, lo stesso recepisce le "*Linee Guida di Confindustria*".

In particolare, la parte Generale composta da capitoli che contengono, nell'ordine:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (All. n.1);
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello;
- e da Parti Speciali che contengono:
  - ✓ l'indicazione delle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da GESENU;
  - ✓ le attività a rischio-reato relative alla fattispecie di reato individuato;
  - ✓ la descrizione delle principali modalità e finalità di attuazione;
  - ✓ i principali soggetti aziendali coinvolti ("Destinatari")
  - ✓ i principi generali di comportamento;
  - ✓ i principi di controllo specifici;
  - ✓ nonché il riferimento alle procedure aziendali di riferimento, qualora presenti.

3.6 Individuazione delle attività ("a rischio reato") e dei processi sensibili

L'art. 6, (comma 2, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli ordinamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sono state identificate, anche attraverso

le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna direzione/ufficio competente, provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231, le attività sensibili rilevanti per la Società.

Tale analisi dei rischi, i cui risultati alimentano la "Matrice 231 – analisi rischio reato"(di seguito anche Matrice 231), è sottoposta periodicamente all'esame dell'O.d.V. per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o integrazione del Modello 231.

Per ciascuna attività a rischio reato identificata sono stati ulteriormente individuati i processi c.d. "sensibili", ovvero sia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto. Tali processi sono di seguito riepilogati:

1. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici anche in occasione di verifiche ispettive;

2. Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze;

3. Gestione degli impianti e delle attività di manutenzione;

4. Gestione del magazzino;

5. Affari legali e gestione del contenzioso;

6. Gestione dei sistemi informativi;

7. Gestione delle attività commerciali (anche con riferimento alla partecipazione dei bandi di gara);

8. Gestione del servizio di igiene urbana;

9. Gestione degli adempimenti in materia ambientale;

10. Gestione in materia di salute e sicurezza;

11. Gestione delle attività di selezione, assunzione e gestione del personale (ivi incluse le autorizzazioni ai rimborsi spese e alle trasferte);

12. Gestione degli adempimenti amministrativi (inclusa la fatturazione attiva e passiva, la predisposizione del bilancio e i rapporti con gli Organi Sociali);

13. Gestione della tesoreria;

14. Gestione dei rapporti infragruppo;

15. Gestione del patrimonio aziendale.

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività a Rischio-Reato, la Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali e, in particolare, di prevenire la

commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ha deciso di integrare il proprio sistema di controllo interno con specifici standard di controllo a presidio delle aree potenziali di rischio individuate.

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole Funzioni aziendali implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, avvalendosi del supporto del competente Ufficio "*Servizio di qualità*", in coerenza con il sistema normativo della Società.

3.7 Dettaglio della "Matrice 231 – analisi di rischio reato"

L'analisi dei profili di rischio- reato della Società, quindi, è formalizzata all'interno dell'allegato 2 "Matrice 231 – analisi rischio reato", in particolare la matrice si articola individuando per ogni singola fattispecie di reato, i processi strumentali, le attività sensibili, le principali funzioni/soggetti aziendali coinvolti e le modalità e finalità di realizzazione. Di seguito si riporta il dettaglio degli elementi che costituiscono la matrice:

- *Art. n. D.Lgs. 231/2001:* singola fattispecie di reato potenzialmente associata alla realtà *aziendale;*

- *Processi sensibili:* processi in cui si individuano i principali strumenti per la commissione del reato;

- *Esempi di attività sensibili:* aree e attività aziendali nell'ambito delle quali il soggetto coinvolto potrebbe commettere il reato individuato;

- *Direzioni/Funzioni aziendali interessate:* Direzioni/Uffici/Soggetti che per procura/deleghe o per responsabilità gestorie nella specifica attività sensibile identificata, potrebbero commettere il reato in oggetto;

- *Possibili modalità e finalità di realizzazione:* nell'ambito delle attività sensibili sono riportati i principali strumenti a disposizione dei soggetti identificati per la commissione dei reati e quale possibile vantaggio della Società.

- *Principali procedure aziendali di riferimento:* indicazione delle principali procedure aziendali che disciplinano i processi in cui si inseriscono le attività sensibili rilevate.

La "Matrice 231" è parte integrate del Modello della Società ed è necessario garantirne il suo costatante aggiornamento in quanto si configura come strumento per individuare l'esposizione al rischio reato e li ambiti in cui è necessario che la Società intervenga per garantire un sistema di controllo adeguato. Infatti conseguentemente è possibile individuare negli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi - reato 231 gli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere (alla luce degli esiti di una apposita *gap analysis*).

3.8 Principi generali di controllo interno

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare, devono essere perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

Norme comportamentali:

- esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- definizioni di ruoli e responsabilità;
- la regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura;
- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Protocolli e norme interne:

- le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- deve essere individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

Segregazione dei compiti:

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e

dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma:

- deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;

- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

- le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;

- devono essere previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;

- il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro:

  - i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;

  - l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;

  - le modalità operative di gestione degli impegni di spesa;

- le deleghe sono attribuite secondo i principi di:

  - autonomia decisionale e finanziaria del delegato;

  - idoneità tecnico-professionale del delegato;

  - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

Attività di controllo e tracciabilità:

- nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);

- la documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; la stessa deve essere archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;

- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;

- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di

monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;

- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;

- i documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura della direzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;

- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla società di revisione eventualmente nominata e all'Organismo di Vigilanza.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

Relativamente alla composizione dell'O.d.V, la legge non fornisce particolari indicazioni. Solamente il comma 4 *bis* dell'art. 6 del Decreto, recentemente introdotto dalla L. 12 novembre 2011, n. 183, recante "***Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato***", dispone 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)".

È dunque consentito optare per una composizione sia monocratica che collegiale. Al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli, la scelta tra l'una e l'altra soluzione deve essere effettuata tenendo conto delle dimensioni e dell'attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza (O.d.V) di GESENU è composto da tre membri, di comprovata esperienza e competenza, di cui uno con funzioni di Presidente che ne coordinerà l'operato.

In conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria l'O.d.V, nella sua composizione, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Per assicurare le necessarie autonomia di iniziativa e indipendenza è poi indispensabile che all'O.d.V non siano attribuiti compiti operativi.

La professionalità si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'O.d.V deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Pertanto, l'O.d.V deve possedere specifiche capacità professionali relativamente alla funzione che è

chiamato a svolgere. La continuità d'azione va intesa nel senso che l'O.d.V deve essere dotato di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul rispetto e l'adeguatezza del Modello 231, priva di mansioni operative che implichino decisioni di carattere economico - finanziario.

Infine, al fine di garantire l'onorabilità dell'O.d.V sono state qui di seguito previste delle specifiche cause di incompatibilità e/o di decadenza.

I membri dell'O.d.V devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con componenti degli organi amministrativi della Società;

- non devono essere componenti degli organi amministrativi della Società;

- non devono vantare rapporti lavorativi negli ultimi tre anni con soggetti con i quali o nei confronti dei quali possono essere compiuti gli illeciti di cui al Decreto;

- non devono essere portatori di conflitti d'interesse anche potenziali con la Società;

- non devono avere svolto almeno nei tre esercizi precedenti funzioni di amministrazione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio finanziario mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;

- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione;

- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per ottenere la riabilitazione;

- non devono essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

Costituisce un elemento preferenziale per la nomina la comprovata conoscenza delle previsioni del Decreto, dei tecnicismi legali e delle modalità per l'implementazione e il monitoraggio di un sistema di controllo interno (laurea in giurisprudenza o in economia, specializzazione in revisione aziendale, *auditing* o diritto societario).

Per il professionista esterno che dovesse far parte dell'Organismo di Vigilanza, valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza e assegna allo stesso un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

L'O.d.V. è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e dura in carica per tre esercizi.

Tenuto conto della peculiarità delle sue attribuzioni, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'O.d.V di GESENU può richiedere supporto alle competenti funzioni aziendali, in ragione delle specifiche competenze di ciascuna di esse, per ottenere ogni informazione e/o dato indispensabile per lo svolgimento dei compiti ad esso conferiti, senza peraltro che questo debba inficiare il principio di indipendenza.

Inoltre, l'O.d.V può avvalersi di consulenti esterni, utilizzando a tal fine – senza specifici vincoli autorizzativi – il budget messo a sua disposizione. La richiesta di stipula di contratti con consulenti esterni potrà avvenire avvalendosi direttamente delle strutture interne di riferimento senza specifici vincoli autorizzativi; il consiglio di amministrazione può definire per l'O.d.V una disponibilità annua oggetto di valutazione da parte dell'O.d.V stesso.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'O.d.V.:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);

- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e sentiti gli altri membri dell'O.d.V.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo è svolto dall'O.d.V. anche attraverso l'esame di tutti i rapporti di auditing redatti dalla Funzione *Internal Audit*, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, nella materia riguardante il Decreto, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati al Consigliere Delegato della Società. L'O.d.V provvede inoltre a garantire il coordinamento con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per agevolare lo scambio di informazioni.

Il compito, nel continuo, di monitoraggio dello stato del Modello Organizzativo, e, laddove ritenuto opportuno o necessario, di proposta dell'aggiornamento del Modello Organizzativo in relazione all'evolversi del quadro normativo di riferimento e della struttura organizzativa e, ad eventuali ulteriori necessità sopravvenute, è svolto dall'O.d.V. mediante proposte motivate al Consigliere Delegato e al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

Ai fini dei precedenti capoversi, vengono trasmessi all'Organismo di Vigilanza le delibere di delega delle attribuzioni del Consiglio di Amministrazione a suoi componenti, nonché le deleghe che detti Amministratori conferiscono al personale dipendente, ivi inclusi gli eventuali aggiornamenti.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'O.d.V. adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il budget aziendale, approva – sulla base di quanto proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'O.d.V. potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

In relazione alle attività sensibili l'O.d.V. predispone un Programma Annuale di verifiche periodiche, comunicato all'Organo di Amministrazione, finalizzate a valutare l'effettiva applicazione, l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti normativi in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'Organismo di Vigilanza ed a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche straordinarie, anche senza preavviso.

All'Organismo di Vigilanza, quindi, è affidato sul piano generale il compito di:

a) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;

b) verificare la reale efficacia ed effettiva capacità del presente Modello 231, in relazione al quadro normativo di riferimento ed alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

c) in collaborazione con le funzioni coinvolte valutare la necessità di proporre agli organi sociali competenti eventuali aggiornamenti del presente Modello 231, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa o operativa aziendale e della normativa;

d) promuovere e monitorare il corretto svolgimento delle attività a cura della Società e dei soggetti apicali delle strutture societarie, conseguenti alla necessità di procedere all'aggiornamento della **"Matrice 231 - analisi di rischio-reato"**, che individua le potenziali aree di attività a rischio nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i processi e le strutture aziendali connessi alle principali modalità di

commissione delle fattispecie di reato specificate nelle Parti Speciali del presente Modello 231;

e) promuovere e monitorare l'integrazione delle suddette principali "attività sensibili" sulla base del lavoro svolto;

f) vigilare sul sistema di deleghe ai fini di garantire l'efficacia del presente Modello 231.

È, inoltre, affidato all'Organismo di Vigilanza, il compito di:

- verificare l'effettiva applicazione delle previsioni del Modello 231, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;

- definire, monitorare ed eventualmente implementare appositi flussi informativi verso l'O.d.V. attraverso i quali ricevere le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché, ove necessario, aggiornare la lista delle informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;

- condurre, direttamente o tramite personale delegato, interno od esterno (in quest'ultimo caso nei limiti del budget di spesa specificamente assegnato) i controlli interni per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231;

- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Modello 231 per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre un aggiornamento degli elementi stessi;

- coordinarsi con il Consigliere Delegato, nonché con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello, quali le promozioni di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari, etc.;

- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna, necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti poteri:

- libertà di accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti;

- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali elementi informativi sulla gestione delle attività nelle aree a rischio e coordinarsi con essi, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle

aree a rischio. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal management su eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato e sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;

- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti di seguire gli aspetti relativi all'attuazione del Modello 231, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari in caso di violazioni del Modello, etc.;

- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria ai fini del funzionamento del Modello 231 (es. istruzioni operative, note, chiarimenti, ecc.).

In coerenza con l'attività di direzione e coordinamento svolta dalla Capogruppo nell'ambito della complessiva Governance 231, l'O.d.V. di GESENU, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse Società del Gruppo e dei limiti imposti da disposizioni di legge, prevede:

- lo svolgimento di un monitoraggio sull'adozione dei Modelli 231 da parte delle Società del Gruppo, in ottica di rilevazione della complessiva coerenza dell'approccio delineato nei diversi documenti rispetto al Modello Organizzativo e agli orientamenti della Capogruppo, senza che ciò possa o debba comportare alcuna analisi o ingerenza nelle attività di vigilanza di esclusiva pertinenza degli O.d.V. delle società controllate;

- l'attivazione di flussi informativi, di contenuto generale, da parte degli O.d.V. delle società controllate verso l'O.d.V. della Capogruppo finalizzati, unicamente, alla condivisione di dati ed esperienze utili all'implementazione dei Modelli;

- la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai Modelli Organizzativi in ragione di novità normative ovvero alla luce dell'evoluzione dell'interpretazione giurisprudenziale, comunicando con gli O.d.V. delle Società controllate anche in occasione di apposite riunioni congiunte con questi ultimi;

- il coordinamento delle iniziative relative allo studio e all'approfondimento di tematiche afferenti al Decreto 231, la sua interpretazione e la sua applicazione all'interno del Gruppo.

- il confronto su base annua con gli O.d.V. delle Società controllate al fine di condividere la generale impostazione dei lavori di vigilanza allo scopo di uniformare le attività degli Organismi del Gruppo e verificare se, in ordine ai controlli effettuati da ciascuno, vi siano fattispecie che abbiano una ricaduta (diretta o indiretta) sui processi "mappati" nei modelli organizzativi delle diverse società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

4.3 Verifiche periodiche

L'O.d.V., avvalendosi eventualmente anche delle competenti funzioni aziendali - effettua verifiche periodiche al fine di esaminare concretamente l'efficace attuazione del Modello 231. Tali verifiche si sostanziano:

- nell'analisi circa l'effettiva implementazione delle previsioni del Modello 231;
- nelle verifiche circa i comportamenti, svolte anche per il tramite soggetti di propria fiducia.

4.4 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di GESENU: reporting nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Consigliere Delegato;

- la seconda, su base annuale, nei confronti dell'intero Consiglio di amministrazione.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi, o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche.

A tal fine, una volta l'anno, l'Organismo di Vigilanza trasmette un *report* scritto al Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione del Modello 231 e sugli aspetti critici riscontrati.

4.5 Funzioni degli Organismi di Vigilanza delle Controllate: Reporting nei confronti dell'O.d.V di GESENU

Gli Organismi di Vigilanza delle Controllate, ove esistenti, anche laddove tale incarico sia assolto direttamente dagli Organi Direttivi, sono tenuti a trasmettere all'O.d.V di GESENU le relazioni annuali trasmesse ai propri organi amministrativi (§ 4.3) e ulteriore documentazione utile per comprendere lo stato di attuazione del Modello 231 ed eventuali ricadute sui processi mappati nei modelli organizzativi delle diverse società.

Inoltre, gli Organismi di Vigilanza delle Controllate sono tenuti a trasmette le segnalazioni – ritenute fondate – relative alla mancata attuazione del Modello 231 o all'adozione di pratiche non in linea con i principi di comportamento e con le prescrizioni adottate con il Modello 231 o con il Codice Etico.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA -WHISTLEBLOWING

5.1 Obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del presente Modello 231 secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente l'attuazione del presente Modello 231 nelle aree di attività a rischio.

Inoltre, l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto richiede che il Modello di Organizzazione, gestione e Controllo della Società preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, come individuati all'interno del paragrafo 5.2 "La segnalazione di potenziale violazione del Modello".

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V le informazioni concernenti:

a) le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio, previa individuazione da parte dell'O.d.V della nozione di "operazione significativa e rilevante";

b) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in capo a GESENU anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

d) i rapporti predisposti dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

e) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;

f) le richieste di documenti o informazioni da parte di Pubbliche Autorità;

g) ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, a pratiche non in linea con i principi di comportamento e le prescrizioni adottate con il presente Modello 231 (ad esempio, carenze sul sistema di controllo per la mitigazione dei rischi, ecc.);

- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;

- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta, anche anonima, ed avranno a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'O.d.V in ogni caso agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" con duplice funzione: agevolare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, permettere di risolvere tempestivamente casi di dubbio o aspetti interpretativi.

Periodicamente l'O.d.V può proporre a tutto il management, se ritenuto opportuno a suo insindacabile giudizio in base all'analisi del profilo di rischio della Società, eventuali modifiche della lista sopra indicata.

L'O.d.V. riceve altresì, periodicamente, flussi informativi da parte delle varie strutture aziendali a fronte delle attività a rischio ritenute di maggiore rilievo, sulla base delle modalità stabilite dall'Allegato 3 al presente Modello "Flussi informativi periodici verso L'Organismo di Vigilanza".

Inoltre, annualmente l'O.d.V. è destinatario della conferma da parte dei responsabili dei vari uffici/funzioni aziendali della coerenza, completezza e aggiornamento delle attività a rischio individuate, delle politiche di gestione degli stessi, nonché della effettiva attuazione delle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto, in coerenza con il complessivo sistema normativo della Società.

5.2 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello

L'O.d.V deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del Modello 231 in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello 231 o delle relative procedure e quindi che potrebbero ingenerare responsabilità di GESENU ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'O.d.V eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al Decreto;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buonafede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà 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 malafede;

I consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto di GESENU effettuano la segnalazione direttamente all'O.d.V.

La segnalazione presentata:

- essere circostanziata;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti
- contenere una chiara descrizione dei fatti, tempi e modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita.

L'O.d.V valuta le segnalazioni ricevute.

È istituito un canale di comunicazione per la consultazione e informazione dell'O.d.V consistente nei seguenti recapiti:

- posta elettronica: organismodivigilanza@gesenu.it;
- posta cartacea: Organismo di Vigilanza c/o Gesenu Spa, Via della Molinella 7, 06125 Ponte Rio, Perugia.

La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti. Nel caso in cui la segnalazione sia presentata tramite il servizio

postale, per tutela di riservatezza, il nominativo del segnalante deve essere inserito in una busta chiusa all'interno della busta contenente la segnalazione. La segnalazione sarà costudita e protocollata in modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

La Società si impegna a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e in ogni caso sarà 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.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel Paragrafo 7 della Parte Generale del Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

5.3 Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3). Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni di reato nel Catalogo 231, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Infatti, la legge disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;

- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;

- l'onere a carico 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, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5.3.1 Soggetti coinvolti

Ai sensi del quadro normativo vigente, il sistema di segnalazione di condotte illecite può essere avviato dai seguenti soggetti:

- componenti degli organi sociali della Società (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale);
- tutti i dipendenti (responsabili di area e referenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività della Società (consulenti, professionisti esterni, ecc.);
- partner contrattuali (fornitori anche in outsourcing).

Le segnalazioni possono, invece, riguardare i seguenti soggetti:

- componenti degli organi sociali della Società (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale);
- tutti i dipendenti (responsabili di area e referenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività della Società (consulenti, professionisti esterni, ecc.);
- partner contrattuali (fornitori anche in outsourcing).

5.3.2 Oggetto della segnalazione

Vengono considerate, a tutela dell'integrità della Società, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione di Gesenu Spa, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Resta ben inteso che il "whistleblowing" non riguarda doglianze di carattere personale del whistleblower o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

5.3.3 Contenuto della segnalazione

È necessario che il soggetto whistleblower fornisca tutti gli elementi utili al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza, di procedere alle dovute ed appropriate

verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere a oggetto fatti precisi e concordanti, conosciuti e riscontrati direttamente dal whistleblower – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

A tal fine, per poter essere presa in considerazione e opportunamente valutata, la segnalazione deve contenere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o della funzione svolta all'interno della Società;
- una descrizione chiara ed esaustiva dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi o tentati i reati o le violazioni;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- allegare e/o indicare eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- gli eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso della presente Parte Generale del Modello 231 sono fonte di responsabilità del *whistleblower*, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

Le segnalazioni anonime, ossia, quelle prive di elementi che consentano, all'OdV, di individuare il loro autore, non rientrano nel campo di applicazione della presente Parte Generale del Modello 231 e sono prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Gesenu garantisce la riservatezza sia dell'identità del *whistleblower* che del segnalato e del contenuto della segnalazione, attraverso l'utilizzo di protocolli sicuri, secondo quanto previsto nei paragrafi 5.3.4 e 5.3.5 della seguente parte generale del Modello 231.

5.3.4 Canali attivi per la segnalazione[4]

Al fine di garantire la tutela della riservatezza del *whistleblower*, i canali attraverso cui può essere inoltrata la segnalazione, sono i seguenti:

1) indirizzo di posta elettronica, del OdV di Gesenu Spa, organismodivigilanza@gesenu.it;

   Si suggerisce di inviare la segnalazione attraverso l'utilizzo di postazione esterna alla Società e un indirizzo *e-mail* personale in modo da tutelare maggiormente la riservatezza del *whistleblower*.

2) comunicazione in forma cartacea a mezzo del servizio postale, con busta chiusa, al seguente indirizzo:

   Strada della Molinella, 7 - 06125 Ponte Rio Perugia

   All'attenzione del OdV "Riservata Personale" (Si raccomanda di non specificare il Mittente all'esterno della busta);

3) colloquio diretto con l'OdV, opportunamente verbalizzato;

   in tal modo, l'identità del *whistleblower* sarà conosciuta solo dall'OdV.

5.3.5 Esame e valutazione delle segnalazioni

L'OdV - nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza - è tenuto a verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione.

L'OdV, inoltre, ricevute le segnalazioni attraverso i canali dedicati, effettua le seguenti attività:

- analizza la documentazione ricevuta ed effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti (archiviazione o chiusura della segnalazione qualora essa fosse infondata o priva dei necessari elementi);

- valuta le ulteriori azioni da compiere, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa la convocazione e l'audizione del *whistleblower* e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;

- informa il *whistleblower* sugli sviluppi del procedimento tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute;

- predispone una relazione che riassuma l'iter dell'indagine, esponga le conclusioni alle quali si è giunti ed ove ritenuto necessario, fornisca raccomandazioni e indichi le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro;

[4] In virtù della tipologia delle attività commerciali portate a compimento dalla Società e delle prassi operative utilizzate, non si ritiene necessaria l'adozione di uno specifico *tool* informatico per la gestione delle segnalazioni con oggetto comportamenti illeciti.

- sottopone un'informativa alla Giunta;
- sottopone, se necessario, un'informativa al Presidente e al Consigliere Delegato.

Ove, dall'esame della segnalazione ricevuta, emerga l'esigenza di svolgere approfondimenti di natura legale, e/o relativa ad ambiti di *compliance*, o in merito a profili di responsabilità disciplinare, l'OdV, può coinvolgere tutte le Aree aziendali.

In ogni caso, l'OdV e i Responsabili coinvolti nell'esaminare il contenuto della segnalazione potranno avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, studi legali esterni o funzioni specialistiche interne all'ente) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza e possono chiedere, inoltre, l'eventuale supporto di tutti i dipendenti, sempre nel pieno rispetto dell'identità del *whistleblower*.

5.3.6 Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

Per le casistiche che coinvolgono i soggetti apicali, l'OdV ne dà evidenza agli organi aziendali/sociali competenti assicurando l'informativa e l'aggiornamento sugli sviluppi delle iniziative attivate.

5.3.7 Tutela del *Whistleblower*

Gesenu Spa, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del *whistleblower* e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Pertanto, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Fanno eccezione a tale tutela i casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione;
- l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del *whistleblower*, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *whistleblower* può essere rivelata alla persona indicata come "colpevole" solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del *whistleblower*;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del *whistleblower* risulti assolutamente indispensabile alla difesa della persona indicata come "colpevole", sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale e deve essere archiviata in maniera sicura dall'OdV.

La segnalazione del "*whistleblower*" è, inoltre, sottratta al diritto di accesso, il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ai sensi della normativa di riferimento e della presente Parte Generale del Modello 231, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione.

Per "misure discriminatorie" si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV.

5.3.8 Tutela del segnalato

In conformità con la normativa vigente, Gesenu adotta le stesse forme di tutela a garanzia della privacy anche per il presunto responsabile della violazione (il segnalato), fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato.

Gesenu Spa, in qualità di titolare del trattamento, informa il segnalato circa il trattamento dei propri dati personali e, inoltre, che l'art. 7, comma 2, del D.Lgs. 196/2003 s.m.i non trova applicazione con riguardo all'identità del *whistleblower* che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

5.3.9 Responsabilità del *Whistleblower*

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della segnalazione stessa.

5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello 231 sono conservati dall'O.d.V in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Nello svolgimento della propria attività, l'O.d.V assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

5.5 Sistema delle deleghe

All'O.d.V di GESENU, deve essere comunicato, a cura dell'Amministratore Delegato, il sistema delle deleghe adottato dalla Società e dalle singole Società del Gruppo; ciò avviene con la comunicazione:

- di tutte le procure;
- di tutte le disposizioni organizzative;
- degli ulteriori documenti finalizzati a definire i poteri del personale.

6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

6.1 Informazione e diffusione del modello 231

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti in azienda e di tutti i soggetti che hanno rapporti con GESENU è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso. A tal fine, l'adozione del Modello, nonché delle relative integrazioni e/o modifiche, è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il personale, ad ogni livello, deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello. È pertanto prevista la divulgazione delle regole di condotta del Modello sia attraverso la pubblicazione su specifiche cartelle condivise sia mediante una specifica attività di formazione e di aggiornamento di dipendenti e collaboratori.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali.

La formazione ha l'obiettivo di diffondere tra il personale la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori, nonché richiamare l'attenzione sull'importanza di una corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa esterna e del Modello; pertanto, in caso di modifiche rilevanti si procederà ad una integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Infine, la Società provvede alla divulgazione presso i clienti, i fornitori, i partner e i consulenti delle regole di condotta ivi contenute.

6.2 Piano di Comunicazione e Formazione Interna

La Società adotta un **Piano di comunicazione e formazione** per il personale interno, vagliato dall'Organismo di Vigilanza della Società, di cui si elencano i contenuti minimi.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Modello e la diffusione del Modello nel contesto aziendale è gestita dal Dirigente Risorse Umane e Organizzazione in stretta cooperazione con l'O.d.V e sarà articolata, tenendo conto delle diverse aree di rischio e del personale che vi opera, sui livelli qui di seguito indicati:

a) Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.

b) Altro personale: nota informativa interna e informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti.

I programmi gestionali di formazione e di diffusione del presente Modello nel contesto aziendale, come sopra elaborati, saranno presi in esame dall'O.d.V e saranno recepiti eventuali suggerimenti forniti dallo stesso ai fini del raggiungimento degli obiettivi del Modello.

Tutti i seminari e le informative dovranno essere adeguatamente tracciati.

6.3 Informativa a Collaboratori esterni, Partner ed Outsourcer

Saranno altresì forniti a soggetti esterni alla Società (Collaboratori esterni, Partner ed Outsourcer) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello 231 nonché sul Codice Etico, sul Regolamento per l'utilizzo dei Sistemi Informatici Aziendali e sui testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello 231 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne che integrano il Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda, e segnatamente dall'Amministratore Delegato, in piena autonomia indipendentemente dal fatto che le condotte sanzionate abbiano determinato l'illecito.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del Decreto il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del comma 2, lettera e) prevede che le sanzioni si applichino anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non dirigenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di GESENU è costituito dalle norme pattizie di cui al CCNL "per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali – FISE-ASSOAMBIENTE" (di seguito "CCNL").

In particolare, anche in applicazione del CCNL per il personale non dirigente, si prevede che:

1) <u>Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO,</u>

   il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello 231 (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 adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, qualora tale inosservanza non abbia generato alcun danno per GESENU (la scelta tra rimprovero scritto o verbale dipende dall'entità della violazione).

2) <u>Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 4 ore di retribuzione,</u>

il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello 231 o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE da 1 a 10 giorni,

il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello 231 o dottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non onforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di GESENU, arrechi un danno lieve alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

4) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO,

il lavoratore che non fa osservare al personale da lui coordinato le regole procedurali o di comportamento prescritte nel Modello 231 o derivanti dall'applicazione dello stesso alle singole attività a rischio o il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, arrecando, così, un danno significativo per la Società.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO,

il lavoratore che dolosamente, opera direttamente o fa operare i propri collaboratori in violazione delle regole procedurali o di comportamento prescritte nel Modello 231 o derivanti dall'applicazione dello stesso alle singole attività a rischio, arrecando un grave danno alla Società.

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;

- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore Delegato.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti (anche amministratori), delle procedure interne previste dal presente Modello, di mancata adozione di un adeguato sistema di controllo interno al fine di minimizzare i rischi di cui al Decreto o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

La venuta meno del rapporto di fiducia della Società con il dirigente, anche in relazione alla mancata osservanza del Codice Etico o alla mancata implementazione delle previsioni del Modello 231 può comportare, in relazione alla gravità del fatto, il licenziamento.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori (non dirigenti della Società) e dei Sindaci

La violazione del Modello 231 da parte di Amministratori e/o Sindaci va denunciata senza indugio all'Organismo di Vigilanza dalla persona che la rileva. Effettuate le opportune verifiche, se la denuncia non è manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Amministratore Delegato ed il Presidente del Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2392 e 2407 del codice civile nonché quelle di cui agli artt. 2383 terzo comma e 2400 secondo comma del codice civile.

7.5 Misure nei confronti dell'*Outsourcer* e dei Collaboratori esterni, *Partner* e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere dall'*Outsourcer*, dai Collaboratori esterni, dai *Partner* o dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, il recesso e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza di GESENU e della Società interessata concorderanno, di volta in volta, con l'Amministratore Delegato le opportune modifiche alla modulistica contrattuale e l'aggiornamento della stessa.

8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

8.1 Modifiche e integrazioni del Modello 231

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001.

Compete, come definito nel capitolo 4, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Area/Ufficio per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì conferire mandato all'Amministratore Delegato di apportare al Modello 231, acquisito il parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza, gli adeguamenti e/o gli aggiornamenti che si rendessero necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della società, nonché dei servizi offerti alla clientela.

I Responsabili delle Aree/Uffici interessati elaborano e apportano le modifiche alle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Gli aggiornamenti del Modello, che non rientrano tra le casistiche precedentemente elencate e che non comportano una sostanziale modifica dello stesso, ma possono essere considerate di mera manutenzione (ovvero che, fermo restando l'ambito, le attività, le responsabilità e processi sensibili, comportano degli allineamenti all'evoluzione ordinaria della Società) possono essere approvati direttamente dal Consigliere Delegato. Il Consigliere Delegato provvederà a dare contestualmente informativa dei cambiamenti al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, si precisa che:

- le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza;
- l'eventuale mancata adozione delle predette modifiche ed integrazioni dovrà essere motivata.

8.2 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

GESENU incentiva l'adozione ed efficace attuazione di tutte le Società Controllate di propri modelli organizzativi.

Il Modello 231 di GESENU S.p.A. può rappresentare il punto di riferimento per la definizione del modello organizzativo di ciascuna società da essa controllata.

Ciascuna Società Controllata individua le Attività Sensibili e i presidi di controllo specifici la cui adozione risulti opportuna in ragione delle peculiarità della propria realtà aziendale.

Nell'esercizio della propria autonomia, le singole Società del Gruppo sono direttamente responsabili dell'adozione e attuazione del rispettivo Modello Organizzativo, rispondente a quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del Decreto e alle esigenze di cui appresso.

L'adozione del Modello Organizzativo è deliberata dai rispettivi Organi di Amministrazione nel rispetto delle norme di legge relative ai doveri degli amministratori.

Nell'adozione del Modello Organizzativo, le Società del Gruppo tengono conto delle indicazioni contenute nel Modello di GESENU S.p.A. e degli ulteriori orientamenti forniti da quest'ultima a fini di indirizzo e coordinamento delle controllate, in ottica di una coerenza di approccio nella Governance 231, favorita anche da idonei strumenti di raccordo attivati dall'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

Nel dare attuazione alle suddette indicazioni, le Società controllate valutano le specifiche attività a rischio in relazione alla particolare attività svolta da ciascuna controllata, a seguito dell'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

Analogamente, ciascuna società del gruppo valuta possibili esigenze di integrazione, nell'ambito della propria regolamentazione interna, dei valori e dei principi espressi nei codici comportamentali di gruppo emessi da GESENU S.p.A., alla luce delle peculiarità operative e delle specifiche esposizioni ai rischi reato.

Nell'adottare il proprio Modello, i Consigli di Amministrazione delle singole Società del Gruppo procedono contestualmente alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza. Ciascuna Società Controllata istituisce un autonomo e indipendente organismo di vigilanza. Tali Organismi di Vigilanza sono esclusivi responsabili, nell'ambito della Società di appartenenza, quanto ai compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sul funzionamento e osservanza del Modello della Società cui afferiscono. Nelle Società controllate, l'O.d.V. è composto da membri di comprovata esperienza e competenza, i quali abbiano i requisiti di onorabilità e professionalità.

L'O.d.V. è nominato dal C.d.A. che ne determina anche la remunerazione e dura in carica sino alla scadenza del C.d.A. che lo ha nominato, salvo rinnovo dell'incarico da parte del nuovo C.d.A.

9. CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello 231 si integrano con quelle del Codice Etico e degli altri codici comportamentali emanati/adottati da parte di GESENU, tra cui il Documento di Prevenzione della Corruzione, allegato A del presente Modello 231. Sotto tale profilo, infatti, il Modello 231 costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

10. GLI ADEMPIMENTI DELLA SOCIETA'

Di seguito si riporta i principali adempimenti che la Società deve assolvere per garantire l'effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e le relative tempistiche.

ADEMPIMENTO PREVISTO	***CADENZA***
Nomina dell'Organismo di Vigilanza	Triennale
Approvazione del Budget assegnato all'Organismo di Vigilanza per l'adempimento delle proprie funzioni	Annuale
Implementazione del sistema disciplinare	Al momento dell'adozione del Modello 231
Predisposizione delle misure di tutela del soggetto segnalante nell'ambito del *whistleblowing* sia in ambito del D.lgs. 231/2001 che L. 190/2012	Al momento dell'adozione del Modello
Implementazione delle misure individuate dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie funzioni di vigilanza e monitoraggio e dall'incaricato al rispetto e al monitoraggio in materia di anticorruzione e trasparenza	Ad evento
Individuazione dell'incaricato al rispetto e al monitoraggio degli adempimenti in materia di anticorruzione di trasparenza[5]	Triennale
Adozione, in collaborazione con l'O.d.V, del piano di comunicazione e formazione del personale al fine di diffondere la conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti in azienda.	Annuale
Approvazione degli aggiornamenti del Modello	Ad evento

[5] Secondo le disposizioni ANAC cfr delibera n 1134 pg. 38 paragrafo 3.3.2: *" le società a partecipazione pubblica non di controllo non sono tenute a nominare RPCT potendo comunque individuare tale figura nell'esercizio dei propri poteri di autonomia, preferibilmente nel rispetto delle indicazioni fornite nelle presenti linee guida."*