

**Modello di organizzazione e di gestione
ex Decreto Legislativo 231/2001**

**Sistema integrato con il Documento di Prevenzione della Corruzione
e con il Codice della trasparenza**



Adottato dall'Amministratore Unico

con determina dell'11/05/2015

Aggiornato dall'Amministratore Unico con determina

n. 25 del 29/05/2019

INDICE

PARTE GENERALE	
DEFINIZIONI	
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Società e associazioni.....	
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	
2. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA SOCIETÀ	
2.1. Obiettivi perseguiti da GEST S.r.l. con l'adozione del Modello 231.....	
2.2 Scopo e principi base del Modello 231	
2.3 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	
2.4 Modifiche e integrazioni del Modello 231	
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	
3.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.....	
3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	
3.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di GEST: reporting nei confronti degli organi societari e dell'OdV di GESENU.....	
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	
4.1 Piano di Comunicazione e Formazione Interna.....	
4.2 Informativa a Collaboratori esterni, Partner ed Outsourcer.....	
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING	
5.1 Obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	
5.2 La segnalazione di potenziali violazioni del MODELLO	
5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	
5.4 Sistema delle deleghe	
6. SISTEMA DISCIPLINARE	
6.1 Principi generali.....	
6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti.....	
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	
7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL DOCUMENTO	
7.1 Misure nei confronti degli Amministratori (non dirigenti della Società) e dei Sindaci.	
7.2 Misure nei confronti dell'Outsourcer e dei Collaboratori esterni, Partner e Fornitori.....	
8. CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI	

9. VERIFICHE PERIODICHE
10. RUOLO DEL SERVIZIO QUALITÀ.....

PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE “A”
A.1. LA TIPOLOGIA DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....
A.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO
A.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
A.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
A.5 PRINCIPI ED ELEMENTI APPLICATIVI DEL DOCUMENTO.....
A.5.1 Nomina del Responsabile Interno per le Aree di Attività a Rischio
A.5.2 Scheda di Evidenza per le singole operazioni a rischio
A.5.3. Direttive da emanare per la funzionalità del Modello e relative verifiche dell’OdV
PARTE SPECIALE “B”
B.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI
B.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO
B.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
B.4 PRINCIPI GENERALI
B.5 PRINCIPI SPECIFICI
B.5.1 Redazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali
B.5.2 Prospetti informativi
B.5.3 Tutela del capitale sociale
B.5.4 Regolare funzionamento della società.....
B.5.5 Attività soggette a vigilanza.....
B.6 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL DOCUMENTO
B.6.1 Nomina del Responsabile Interno
B.6.2. Compiti e verifiche dell’OdV.....
PARTE SPECIALE “C”
C.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO.....
C.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO
C.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE C.....
C.4 PRINCIPI GENERALI.....

C.5	STRUTTURA ORGANIZZATIVA
C.5.1.	Figure rilevanti: compiti e responsabilità.....
C.6	ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO 231
C.6.1.	Nomina e compiti del responsabile interno
C.6.2.	Flussi informativi.....
C.6.3.	Istruzioni e verifiche dell’OdV
	PARTE SPECIALE “D”
D.1	LA TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE
D.2	PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO
D.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
D.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
D.5	PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO
D.5.1	Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....
D.5.2	Compiti e verifiche dell’OdV
	PARTE SPECIALE “E”
E.1	LA TIPOLOGIA DEI REATI AMBIENTALI (art. 25 <i>undecies</i> del Decreto)
E.2	PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO
E.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
E.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
E.5	PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO
E.5.1	Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio
E.5.2	Compiti e verifiche dell’OdV.....
	PARTE SPECIALE “F”
F.1	IL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA
F.2	PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO
F.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
F.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
F.5	PUNTI DI CONTROLLO
F.5.1	Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....
F.5.2	Compiti e verifiche dell’OdV
	PARTE SPECIALE “G”

G.1 LA TIPOLOGIA DEL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE REATI DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO.

G.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO
G.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
G.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
G.5 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO
G.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....
G.5.2 Compiti e verifiche dell’OdV

PARTE SPECIALE “H”

H.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E DEI REATI TRANSNAZIONALI.....
H.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO
H.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
H.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
H.5 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO
H.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....
H.5.2 Compiti e verifiche dell’OdV

PARTE SPECIALE “I”

I.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO
I.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITA’ A RISCHIO
I.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
I.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
I.5 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO
I.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....
I.5.2 Compiti e verifiche dell’OdV

PARTE SPECIALE “L”

L.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI INFORMATICI
L.2 PRINCIPALI AREE DI ATTIVITA’ A RISCHIO
L.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE
L.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
L.5 PRINCIPI E ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO

L.5.1 Individuazione del Responsabile per le Aree di Attività a Rischio.....

L.5.2 Compiti e verifiche dell’OdV

ALLEGATI

A. DOCUMENTO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO: le aree di attività della Società GEST S.r.l. 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 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*. Occorre sottolineare che attualmente GEST S.r.l. ha un unico dipendente e tutte le attività afferenti alla sua gestione sono svolte esternamente in virtù di contratti di *service o di consulenza*.

DVR: Documento di Valutazione dei rischi della Società GEST S.r.l.

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

ORGANISMO DI VIGILANZA o OdV: 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

RESPONSABILI INTERNI: i *Process Owner*, responsabili per ogni singola Area di Attività a Rischio.

GEST: GEST S.r.l.

SOCIETÁ: indica la Società GEST S.r.l.

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: comunicazione di illeciti.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

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.

La responsabilità amministrativa può sorgere all'esito della commissione, da parte dei soggetti apicali e sottoposti, di una serie tassativamente elencata di reati, detti "reati presupposto".

Essi sono raggruppati nelle seguenti tipologie:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico;
- b) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- c) Reati in materia societaria (ivi compreso il reato di "corruzione tra privati");
- d) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- e) Reati contro la personalità individuale;
- f) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato;
- g) Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- h) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- i) Reati transnazionali;
- j) Delitti informatici e di trattamento illecito di dati;

- k) Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- l) Delitti contro l'industria e commercio;
- m) Delitti di criminalità organizzata;
- n) Delitti contro l'amministrazione della giustizia;
- o) Reati ambientali;
- p) Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- q) Delitti di razzismo e xenofobia;
- r) Inosservanza della sanzioni interdittive;

Nello specifico i “reati presupposto” sono i seguenti:

- Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25): 1) truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea; 2) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico; 3) malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea; 4) indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea; 5) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche; 6) concussione; 7) induzione indebita a dare o promettere utilità; 8) corruzione per l'esercizio della funzione; 9) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio; 10) corruzione in atti giudiziari; 11) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio; 12) istigazione alla corruzione; 13) traffico di influenze illecite; 14) peculato, concussione, induzione indebita a 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.
- Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24 -bis): 1) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico; 2) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; 3) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; 4) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici; 5) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità; 6) danneggiamento di sistemi informatici e telematici; 7) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità; 8) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; 9) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico; 10) falsità relativamente a documenti informatici; 11) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 -ter): 1) delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e

alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina; 2) associazioni di tipo mafioso, anche straniere; 3) scambio elettorale politico-mafioso; 4) sequestro di persona a scopo di estorsione; 5) associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope; 6) associazione per delinquere; 7) delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 -bis): 1) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate; 2) alterazione di monete; 3) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate; 4) falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati; 5) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo; 6) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata; 7) uso di valori di bollo contraffatti o alterati; 8) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni; 9) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 - bis.1): 1) turbata libertà dell'industria e del commercio; 2) illecita concorrenza con minaccia o violenza; 3) frodi contro le industrie nazionali; 4) frode nell'esercizio del commercio; 5) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine; 6) vendita di prodotti industriali con segni mendaci; 7) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale; 8) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.
- Reati societari (art. 25 -ter): 1) false comunicazioni sociali; 2) false comunicazioni sociali delle società quotate; 3) false comunicazioni sociali di lieve entità; 4) falso in prospetto ; 5) impedito controllo⁴ ; 6) formazione fittizia del capitale; 7) indebita restituzione dei conferimenti; 8) illegale ripartizione degli utili e delle riserve; 9) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante; 10) operazioni in pregiudizio dei creditori; 11) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori; 12) illecita influenza sull'assemblea; 13) aggio; 14) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza; 15) omessa comunicazione del conflitto di interessi; 16) corruzione tra privati e istigazione alla corruzione fra privati.
- Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e reati contro la personalità individuale (artt. 25 quater.1 e 25-quinquies): 1) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; 2) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù; 3) prostituzione minorile; 4) pornografia minorile; 5) detenzione di materiale pornografico; 6) pornografia virtuale; 7)

iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile; 8) tratta di persone; 9) acquisto e alienazione di schiavi; 10) adescamento di minorenni.

- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-sexies).
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies).
- Reati transnazionali: 1) associazione per delinquere; 2) associazione di tipo mafioso; 3) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; 4) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; 5) disposizioni contro le immigrazioni clandestine; 6) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; 7) favoreggiamento personale. Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 – nonies): 1) delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.
- Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25 – decies): 1) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Reati ambientali (art. 25 – undecies): 1) uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette; 2) danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto; 3) inquinamento ambientale; 4) disastro ambientale; 5) delitti colposi contro l'ambiente; 6) traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività; 7) circostanze aggravanti (delitti associativi in materia ambientale); 8) illeciti scarichi di acque reflue; 9) attività di gestione di rifiuti non autorizzata; 10) violazioni in materia di bonifica dei siti; 11) violazioni in tema di comunicazione, registri e formulari ambientali; 12) traffico illecito di rifiuti; 13) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti; 14) violazioni in relazione al Sistema «SISTR»; 15) violazioni in tema di prevenzione e limitazioni delle emissioni atmosferiche; 16) violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie protette; 17) violazioni in tema di impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente; 18) inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.

- Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (art. 25 - duodecies): 1) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Delitti di Razzismo e Xenofobia (Art. 25 – terdecies): 1) delitti di cui all'art. 3, comma 3 bis L. 13 ottobre 1975, n. 654 (il richiamo è da intendersi riferito ai delitti ora previsti dall'art. 604 – bis c.p., ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 1 marzo 2018 n. 21).
- Inosservanza delle sanzioni interdittive (art.23).

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato. Se si tratta di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, si presume la responsabilità dell'ente, a meno che esso dimostri che: l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi; il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo. Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Più nello specifico, la responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze: individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati; prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; introdurre un sistema disciplinare privato, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere

adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1. Profilo societario e Obiettivi perseguiti da GEST S.r.l. con l'adozione del Modello 231

Gest S.r.l. S.r.l. (di seguito “**GEST**” o “**Società**”) è una società di progetto che si è aggiudicata la gara di appalto per la gestione integrata dei rifiuti nell'ATI n°2 dell'Umbria ed è costituita da quattro società: GESENU S.p.A. (“**GESENU**”), che possiede una partecipazione del 70% del capitale sociale, Ecocave S.r.l. (“**ECOCAVE**”) (6%), Sia S.p.A. (“**SIA**”) (6%) e Tsa S.p.A. (“**TSA**”) (18%).

L'ATI n°2 (Trasimeno - Perugino - Marscianese - Tuderte) è stato il primo ATI della Regione Umbria a redigere il Piano d'Ambito dei Rifiuti, che contiene la ricognizione delle modalità di gestione, delle infrastrutture e degli impianti esistenti e definisce le procedure e le strategie per il conseguimento degli obiettivi previsti dalle vigenti normative ambientali.

A seguito dell'emanazione del Piano d'Ambito dei Rifiuti, l'ATI n°2 ha indetto nel 2008 una gara europea per l'affidamento del Ciclo Integrato dei rifiuti, ovvero: raccolta e spazzamento, trasporto, recupero, smaltimento e monitoraggio delle attività svolte.

GEST ha partecipato alla gara presentando un progetto conforme a quanto previsto dal Piano d'Ambito ed è risultata l'affidataria del servizio: a dicembre 2009 è stato, quindi, firmato un contratto di affidamento con scadenza nel 2024, tra GEST, ATI n°2 e i singoli comuni.

I servizi sono iniziati il 1° gennaio 2010 in 21 comuni: Perugia, Todi, Bastia Umbra, Bettona, Torgiano, Valfabbrica, Collazzone, Deruta, Fratta Todina, Marsciano, Montecastello di Vibio, San Venanzo, Castiglione del Lago, Città della Pieve, Corciano, Magione, Paciano, Panicale, Passignano sul Trasimeno, Piegaro, Tuoro sul Trasimeno. Nei Comuni di Cannara e Massa Martana i servizi di igiene urbana sono stati avviati il 1° marzo 2011, a seguito della firma del contratto di servizio. Nel Comune di Assisi il servizio con il nuovo gestore GEST è stato avviato nel giugno 2012, portando così a completamento la copertura dell'intero territorio dell'ATI 2.

La concessione ha per oggetto la gestione fino al 31/12/2024 dei servizi di base (obbligatori) quali spazzamento, raccolta e trasporto dei rifiuti indifferenziati, raccolta differenziata, la gestione degli impianti di trattamento, recupero e di trattamento finale, applicazione e riscossione della

TIA, la commercializzazione dei rifiuti recuperati, l'informazione e la sensibilizzazione agli utenti. Sono altresì oggetto della concessione i servizi accessori e opzionali (a discrezione delle singole amministrazioni comunali) quali la pulizia delle caditoie, la pulizia dei mercati, la raccolta delle siringhe, la raccolta delle carogne animali, la rimozione dei rifiuti abbandonati, la vigilanza ecologica, il ritiro degli ingombranti a domicilio, il servizio neve, il lavaggio delle fontane storiche, la pulizia dei bagni pubblici, i servizi in occasione di grandi eventi, servizi di rinforzo e potenziamento e servizi di spazzamento festivo.

La concessione riguarda inoltre l'attivazione di nuovi servizi, la costruzione e gestione di nuovi impianti richiesti dall'ATI 2 e previsti dal Piano Regionale.

Così come previsto dallo Statuto sociale di GEST srl e dalla proposta progettuale risultata aggiudicataria, il concessionario GEST srl ha affidato ai Soci la gestione operativa dei servizi nel rispetto degli accordi sottoscritti.

Per quanto riguarda il territorio servito, alla GESENU SpA è stata assegnata la gestione operativa nel sub-ambito A composto dai Comuni di Perugia, Bastia Umbra, Torgiano, Bettona, Todi e Lisciano Niccone.

Sempre nel sub-ambito A, ad ECOCAVE sono state assegnate le gestioni dei Comuni di Valfabbrica e di Assisi.

Alla TSA SpA è stata assegnata la gestione operativa nel sub-ambito B composto dai Comuni di Magione, Corciano, Tuoro sul Trasimeno, Passignano sul Trasimeno, Paciano, Panicale, Piegaro, Città della Pieve e Castiglione del Lago. Alla SIA SpA è stata assegnata la gestione operativa nel sub-ambito C composto dai Comuni di Marsciano, S. Venanzo, Fratta Todina, Monte Castello di Vibio, Collazzone, Deruta, Massa Martana e Cannara. Per quanto concerne la gestione operativa degli impianti, alla GESENU SpA è stato assegnato il complesso impiantistico di Pietramelina e di Ponte Rio mentre alla TSA SpA la gestione operativa della discarica di Borgogligione.

La Gest, così come previsto dall'art. 2 dello Statuto Sociale, ha per oggetto:

- lo svolgimento del servizio di gestione integrata dei rifiuti nell'Ambito territoriale Integrato n. 2 dell'Umbria e il coordinamento delle attività programmatiche e gestionali relative a tale servizio;
- la gestione dei rapporti economici con l'Ente concedente e con i Comuni affidanti;
- le attività negoziali e finanziarie rivolte ad acquisire le immobilizzazioni, gli impianti, i beni, i diritti e i rapporti utili allo svolgimento dei servizi, nonché qualsivoglia operazione economica e/o contrattuale comunque finalizzata allo scopo;
- le attività promozionali, relazionali, informative e di controllo rivolte allo scopo di agevolare l'evoluzione dei servizi e il conseguimento dello scopo;
- la rappresentanza dei soci nei confronti dell'Ente concedente, dei Comuni affidanti e dei terzi;

- il governo delle prestazioni che i soci sono tenuti a rendere per l'espletamento delle attività dei servizi in concessione;
- la cura e la gestione delle attività di riscossione di oneri tariffari e fiscali nei confronti degli utenti dei servizi.

Per lo svolgimento dei propri compiti di coordinamento, la GEST ha istituito un Comitato Tecnico e un Comitato amministrativo.

Attraverso i due Comitati, sono state individuate e condivise le azioni tecniche ed amministrative necessarie per gli adempimenti previsti dal contratto di servizio ed oggetto di verifica e controllo da parte dell'ATI 2.

Nel corso del 2012 sono state completate le procedure per il trasferimento a GEST degli impianti e delle infrastrutture previste dal Piano d'Ambito.

Attualmente fanno capo a Gest i diritti di usufrutto e di superficie sulle discariche di Pietramelina e Borgogigione ma, in base a quanto previsto dalla convenzione, la gestione operativa delle stesse rimane di competenza dei soci Gesenu e Tsa, i quali sono titolari delle relative Autorizzazioni Integrate Ambientali (A.I.A.) rilasciate rispettivamente dalla Regione Umbria e dalla Provincia di Perugia.

Gest rispetta la Carta dei servizi approvata con deliberazione dell'assemblea dei rappresentanti dell'a.t.i. 2 n. 24 del 7.11.2013, modificata con deliberazione dell'assemblea dei rappresentanti dell'a.t.i. 2 n. 3 dell'11.3.2014. Essa rappresenta l'impegno del soggetto gestore ad assicurare il massimo livello di qualità del servizio nei confronti dei Cittadini-Utenti, nel rispetto dei principi, delle regole e degli standard in essa prestabiliti, in modo da garantire la chiarezza del rapporto ed il miglioramento continuo del servizio anche attraverso l'individuazione di idonei strumenti di controllo e monitoraggio.

Per la propria attività di carattere amministrativo e contabile, GEST si avvale dell'attività di service prestata da GESENU, disciplinata da un apposito contratto di service. In base a tale contratto sono affidate a Gesenu:

- a) Amministrazione, tenuta contabilità generale, rapporti con le banche e in particolare: gestione amministrativa ordinaria, elaborazione dati di contabilità generale, contabilità IVA, predisposizione bilanci, dichiarazioni e situazioni aziendali; budget economici e finanziari, analisi dei costi aziendali;
- b) Attività istituzionali e commerciali consistenti in: riscontro dati utili per la relativa fatturazione ai clienti; attività di segreteria generale; Ufficio del Personale, Uffici IT e Ufficio Legale.

Occorre inoltre evidenziare che la gestione del sistema informatico di cui si avvale Gest è affidata alla Gesenu.

La GE.SE.NU. (Gestione Servizi Nettezza Urbana) è una società per azioni a capitale misto pubblico-privato partecipata dal Comune di Perugia (45%) e Socesfin S.r.l. (55%). Svolge servizi di igiene urbana, progettazione, costruzione e gestione di impianti per il trattamento dei rifiuti. Effettua, altresì, attività accessorie e complementari.

Pertanto, l'esigenza del pieno rispetto del Modello non potrà prescindere da una stretta interazione con GESENU - quale outsourcer e socio di maggioranza - e con le altre società e gli altri professionisti/consulenti esterni per quanto di rispettiva competenza.

In particolare, GESENU ha adottato, con delibera del 25/05/2009, un Modello di organizzazione e controllo, rivisto ed aggiornato in data 18.09.2018

GEST - 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 - 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").

GEST, pur intendendo adottare autonomamente il Modello, allinea i contenuti dello stesso ai principi di *governance* e alle linee guida in materia dettati da GESENU, al fine di sfruttare al meglio le esistenti sinergie interne ed in considerazione del fatto che Gesenu svolge, sulla base del contratto di Service in essere, l'attività di cui ai precedenti punti a) e b) e gestisce il sistema informatico di cui si avvale Gest.

Tale iniziativa, che si accompagna all'adozione da parte della Società del **Codice Etico** e del **Regolamento per l'utilizzo dei Sistemi Informatici Aziendali** di GESENU, 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

Nell'individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati è stata svolta un'attività di *risk assessment*, i cui risultati sono rappresentati in un documento separato riservato e 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 e la stessa Gest. 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.

OMISSIS

Nel revisionare il modello, Gest, considerata la sua natura di società progetto, ed in assenza di strutture operative presenti nell'organigramma aziendale, ha ritenuto necessario ed opportuno implementare la governance operativa attraverso il conferimento di appositi incarichi di consulenza.

In particolare, GEST ha conferito un incarico di consulenza avente ad oggetto profili di carattere legale in materia di: a) contrattualistica pubblica; b) diritto dell'ambiente; c) contrattualistica commerciale e diritto societario.

Il consulente si occuperà, tra l'altro, di: a) prestare attività di consulenza e assistenza giuridica generale in ordine alle strategie contrattuali nei rapporti con l'ente concedente e le società sub-concessionarie; b) prestare assistenza durante le riunioni degli organi societari; c) prestare assistenza e consulenza in relazione ai rapporti con i fornitori e le società appaltatrici; d) formulare pareri; e) redigere note, schemi di delibere, patti parasociali, protocolli di intesa etc.; f) attività di interfaccia per conto dell'Amministratore unico nei confronti di soggetti terzi; g) supporto in relazione alle attività di audit e di controllo.

A richiesta, tale incarico avrà ad oggetto anche il supporto nei confronti della società in relazione ad attività di AUDIT e di controllo, nei confronti dei soci gestori operativi delle attività oggetto della concessione.

Gest, inoltre, ha conferito incarico alla società specializzata GSA:

- a) per l'attività di AUDIT sui servizi di raccolta differenziata resi dai gestori Gesenu, SIA, TSA ed Ecocave nei comuni di propria competenza, al fine di verificare il rispetto degli obiettivi previsti nel contratto di servizio sottoscritto da Gest con l'ex ATI n. 2, e il rispetto della normativa;
- b) per l'assistenza continuativa dell'ufficio tecnico di GSA ai referenti di Gest S.r.l.;
- c) per attività di monitoraggio;
- d) e per la gestione e aggiornamento del sito internet.

GSA, in base all'incarico conferito redigerà una relazione di AUDIT per ognuno dei comuni dell'ambito territoriale gestito da GEST. In particolare:

- descriverà il contesto normativo di riferimento;
- analizzerà la dotazione volumetrica equivalente in termini di raccolta differenziata;
- analizzerà la composizione media percentuale dei rifiuti urbani raccolti in ciascun

comune;

- analizzerà la qualità del rifiuto raccolto, con particolare riguardo alla Frazione Organica e al Rifiuto Secco Residuo;
- analizzerà il livello di comunicazione ambientale nei confronti dei cittadini;
- effettuerà un report fotografico dei sopralluoghi tecnici effettuati da personale qualificato sui territori comunali di riferimento e sui centri raccolta;
- analizzerà le criticità emerse e farà proposte sommarie di intervento;
- redigerà una tabella di sintesi dei parametri delle prestazioni svolte;
- effettuerà una verifica, entro sei mesi dall'AUDIT, delle eventuali azioni intraprese dalle singole Amministrazioni e/o dai Gestori per risolvere le problematiche segnalate.

I soggetti a cui sono stati conferiti gli incarichi di cui sopra, possiedono requisiti di provata esperienza e competenza, sia dal punto di vista tecnico che giuridico e aziendale.

Il Modello 231 è stato adottato con atto di determinazione dell'amministratore unico della Società dell'11 maggio 2015 ed aggiornato con successiva determina n. 25 dell'Organo Amministrativo in data 29.05.2019, a seguito delle intervenute modifiche legislative

OMISSIS

2.2 Scopo e principi base del Modello 231

Scopo del Modello 231 è la costruzione di un sistema di controllo (sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo) volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione e la mappatura delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il presente documento si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da GEST in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi

etico-sociali cui la Società ed il Gruppo intendono attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio continuo sulle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

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 “aree di attività a rischio” 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 GEST in relazione alla prevenzione dei singoli reati rilevanti ai fini del Decreto. Tali *policy* 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.

2.3 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”.

La Parte Generale si compone di alcune disposizioni di carattere, per l'appunto, generale, che si occupano: (i) della disciplina del regime di responsabilità amministrativa da reato degli enti *ex* Decreto, (ii) del ruolo dell'adozione del modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa da reato degli enti, (iii) degli obiettivi perseguiti da GEST con l'adozione del Modello, (iv) dello scopo e i principi base di quest'ultimo, (v) dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, (vi) della selezione e della formazione del personale, (vii) della diffusione del Modello nonché (viii) del sistema disciplinare e delle verifiche periodiche.

Le Parti Speciali, predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto, corrispondono chiaramente alla suddivisione effettuata per la predisposizione dei questionari e riassumono i risultati di questi ultimi, che costituiscono la matrice.

La prima Parte Speciale – denominata Parte Speciale “A” – ha ad oggetto i reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; la seconda Parte Speciale – Parte Speciale “B” - ha ad oggetto i reati societari; la terza Parte Speciale – Parte Speciale “C” – riguarda i reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro; la quarta Parte Speciale – Parte Speciale “D” – attiene ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore; la quinta Parte Speciale – Parte Speciale “E” – ha ad oggetto i reati ambientali; la sesta Parte Speciale – Parte Speciale “F” – ha ad oggetto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; la settima Parte Speciale – Parte Speciale “G” – attiene al reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; l'ottava Parte Speciale – Parte Speciale “H” – ha a oggetto i reati di criminalità organizzata e i reati transnazionali; la nona Parte Speciale – Parte Speciale “I” – concerne i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; la parte speciale “L” riguarda i reati informatici.

Ogni parte “Speciale” si compone di una compiuta indicazione: (i) delle principali aree di attività a rischio, (ii) dei soggetti destinatari della parte speciale, (iii) dei principi generali di comportamento e (iv) dei principi ed elementi applicativi del documento e dei punti di controllo.

2.4 Modifiche e integrazioni del Modello 231

Essendo il Presente Modello 231 un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto), è demandato all'Organo Amministrativo della Società, su proposta dell'OdV, la sua eventuale integrazione in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, dovessero risultare, in futuro, inserite o comunque collegate all'ambito di

applicazione del Decreto. L'Organo Amministrativo, inoltre, acquisito il parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza, può decidere di apportare al Modello 231 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.

L'eventuale mancata adozione delle predette modifiche ed integrazioni dovrà essere motivata.

Il presente documento, con gli eventuali aggiornamenti, verrà pubblicato nel sito intranet, nell'ambito dell'attività di informazione e diffusione del Modello 231, come previsto al successivo punto 4. La parte generale del presente Modello, oltre al Codice Etico ed al Regolamento per l'Utilizzo dei Sistemi Informatici Aziendali di GESENU – che GEST adotta integralmente - verranno pubblicati sul sito internet www.gestumbria.it

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

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

Relativamente alla composizione dell'OdV, 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 (OdV) di GEST è composto da un membro di comprovata esperienza e competenza.

In conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria l'OdV, 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'OdV non siano attribuiti compiti operativi.

La professionalità si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Pertanto, l'OdV deve possedere specifiche capacità professionali relativamente alla funzione che è chiamato a svolgere. La continuità d'azione va intesa nel senso che l'OdV deve essere dotato di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza sul rispetto e l'adeguatezza del Modello 231, priva di mansioni operative che implicino decisioni di carattere economico - finanziario.

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

I membri dell'OdV 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 1423/1956 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.

L'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo, che ne determina anche la remunerazione. L'OdV 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'OdV di GEST 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'OdV 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; l'Organo Amministrativo può definire per l'OdV una disponibilità annua oggetto di valutazione da parte dell'OdV stesso.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza 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 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) supportare i soggetti apicali delle strutture societarie nell'aggiornamento della **“Mappatura delle Aree di Rischio”**, 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 Aree di Attività a Rischio specificate nelle Parti

Speciali del presente Modello 231;

- e) proporre l'integrazione delle suddette principali "aree di attività a rischio" sulla base del lavoro svolto;
- f) vigilare sul sistema di deleghe e sulla corretta esecuzione dei contratti di *service* 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;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- condurre, direttamente o tramite personale delegato, 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 l'Organo Amministrativo, 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.).

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.

3.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza di GEST: reporting nei confronti degli organi societari e dell'OdV di GESENU

All'OdV sono assegnate tre linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'Organo Amministrativo;
- la seconda, su base annuale, nei confronti del Collegio Sindacale;
- la terza su base annuale nei confronti dell'OdV di GESENU.

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

L'OdV di GEST 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 od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmetterà all'Organo Amministrativo un report scritto sul grado di attuazione del Modello.

L'OdV può inoltre avvalersi di eventuali report emessi dalle funzioni Controllo Interno di GESENU riguardanti la materia di cui al D.Lgs n. 231/01.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

4.1 Piano di Comunicazione e Formazione Interna

La Società adotterà 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 dall'Organo Amministrativo in stretta cooperazione con l'OdV 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'OdV 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.

4.2 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.

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

5.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

In base al presente modello, ciascun organo sociale o dipendente deve segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa 231 nonché comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di Gest, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

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.

Per whistleblowing si intende la segnalazione di illeciti, o comunque di situazioni a rischio di illecito, da parte di dipendenti o collaboratori dell'ente, agli organi amministrativi o al OdV.

Per quanto in questa sede interessa, la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* ha integrato l'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevedendo una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di Organizzazione e controllo dovranno essere integrati al fine di prevedere, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante

I segnalanti in buona fede sono 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 di Gest o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Sono istituiti “canali informativi dedicati” per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni.

- In particolare, ogni segnalazione potrà essere inviata alla casella di posta elettronica: .
odv.gest@gesenu.it;

o direttamente accedendo al sito web gestumbria.it, sezione “whistleblowing” e seguendo le istruzioni ivi specificate

Le segnalazioni in forma riservata potranno inoltre essere trasmesse all’OdV anche tramite corrispondenza cartacea riservata, indirizzata direttamente all’OdV stesso.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, in qualsiasi forma, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il sistema disciplinare prevede 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.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all’OdV le informazioni concernenti:

- a) le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio, previa individuazione da parte dell’OdV 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 GEST 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 a 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'OdV 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'OdV 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.

5.2 La segnalazione di potenziali violazioni del MODELLO

L'OdV 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 GEST 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'OdV 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'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, consulenti e controparti contrattuali, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede 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 GEST effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute. È istituito un canale di comunicazione per la consultazione e informazione dell'OdV consistente nei seguenti recapiti:

- posta elettronica: odv.gest@gesenu.it;
- posta cartacea: Organismo di Vigilanza c/o Gest S.r.l., Via della Molinella 7, 06125 Ponte Rio, Perugia.

La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti.

5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

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

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

5.4 Sistema delle deleghe

All'OdV di GEST, deve essere comunicato, a cura dell'Organo Amministrativo, il sistema delle deleghe adottato dalla Società; ciò avviene con la comunicazione:

- di tutte le procure;
- di tutte le disposizioni organizzative;
- degli ulteriori documenti finalizzati a definire i poteri del personale;
- dei contratti di *service* in essere con GESENU, ECOCAVE, SIA e TSA.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 *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'Organo Amministrativo, in piena autonomia indipendentemente dal fatto che le condotte sanzionate abbiano determinato l'illecito.

Premesso, nuovamente, che al momento GEST non dispone di personale dipendente, si anticipa che, qualora in futuro dovesse decidere di avvalersi di lavoratori dipendenti, dovrà applicare le misure che seguono.

6.2 *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 GEST 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) **Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO,**

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 adottati, 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 GEST (la scelta tra rimprovero scritto o verbale dipende dall'entità della violazione).

2) **Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 4 ore di retribuzione,**

il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello 231 o adottati, 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 adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di GEST, arrechi un danno lieve alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda; nonché il lavoratore che con colpa grave effettua segnalazioni infondate all'OdV.

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; nonché il lavoratore che, con qualsiasi mezzo, viola le misure poste a tutela di chi compie segnalazioni – riservate o non – verso l'OdV, o effettua, con dolo, segnalazioni infondate.

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'Organo Amministrativo.

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

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. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL DOCUMENTO

7.1 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'Organo Amministrativo 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.

7.2 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 GEST e della Società interessata concorderanno, di volta in volta, con l'Organo Amministrativo le opportune modifiche alla modulistica contrattuale e l'aggiornamento della stessa.

8. 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 GEST, 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.

9. VERIFICHE PERIODICHE

L'Odv - avvalendosi eventualmente anche delle competenti funzioni aziendali - effettua verifiche periodiche al fine di verificare concretamente l'efficace attuazione del Modello 231.

Tali verifiche si sostanziano:

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

10. RUOLO DEL SERVIZIO QUALITÀ

Qualora decida di dotarsene, GEST individuerà il Servizio Qualità, Normativo e Controlli (QNC) come il punto di riferimento organizzativo, alle dipendenze dirette dell'Organo Amministrativo, per il complesso delle attività svolte dalla Società, anche nell'ambito dei processi sensibili afferenti le aree di attività a rischio individuate.

In particolare il QNC:

- promuove la diffusione e la conoscenza del Modello e del Codice Etico anche attraverso l'identificazione dei fabbisogni formativi e informativi;
- propone eventuali aggiornamenti dei processi sensibili e miglioramenti al sistema di controllo interno anche attraverso la modifica del sistema di gestione aziendale;
- assicura il rispetto delle procedure, monitorandone l'osservanza attraverso idonee modalità, che garantiscano anche il "sistema di tracciabilità" dell'intero processo di cui è responsabile, secondo cui ogni operazione è provvista di un adeguato supporto documentale;
- redige ed invia i flussi informativi semestrali, per le diverse aree di attività a rischio. I flussi informativi sono trasmessi all'OdV e all'Organo Amministrativo.