



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.LGS n. 231/01



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

**GSB s.r.l.**

## Indice delle Revisioni

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 00	Amministratore unico, delibera del 20/11/2017	Adozione

## Sommario

1. Introduzione al Decreto legislativo 231/01 .....	3
2. Le esimenti .....	6
3. Le sanzioni .....	7
3.1. Sanzione pecuniaria .....	8
3.2. Sanzioni interdittive .....	8
3.3. Confisca .....	9
3.4. Pubblicazione della sentenza di condanna .....	9
4. Caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ed efficace attuazione degli stessi 10	
5. Le linee guida di Confindustria .....	11
6. Terminologia .....	13
7. Descrizione della realtà aziendale, del modello di <i>governance</i> e dell'assetto organizzativo generale della società. ....	16
8. Adozione del modello .....	17
8.1. Finalità del modello .....	19
8.2. Il processo di predisposizione del modello .....	21
8.3. Struttura del modello .....	26
8.3.1. Struttura documentale diretta .....	26
8.3.2. Struttura documentale aziendale a supporto del Modello .....	28
9. Cross reference .....	28
10. Commissione dei reati e principi di comportamento .....	32
10.1. Definizione dei processi sensibili al reato presupposto .....	32
10.2. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	33
10.2.1. Attività sensibili .....	35
10.3. Delitti contro l'industria e il commercio .....	36
10.3.1. Attività sensibili .....	37
10.4. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinforturistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro .....	38
10.4.1. Attività sensibili .....	38
10.5. Reati ambientali .....	38
10.5.1. Attività sensibili .....	46
10.6. Delitti contro la personalità individuale. ....	46
10.6.1. Attività sensibili .....	47
10.7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui impiego è irregolare .....	47

<b>10.7.1. Attività sensibili</b>	49
<b>11. Codice etico</b>	49
<b>12. Sistema disciplinare</b>	50
<b>13. L'organismo di vigilanza</b>	51
<b>13.1. Composizione, nomina durata e revoca dell'Organismo di Vigilanza</b>	54
<b>13.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza</b>	55
<b>13.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</b>	55
<b>14. Flussi informativi</b>	58
<b>14.1. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</b>	59
<b>14.1.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi</b>	59
<b>14.1.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali</b>	61
<b>14.1.3. Modalità di trasmissione delle informazioni e valutazione delle segnalazioni</b>	62
<b>14.1.4. Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'O.d.V.</b>	63
<b>15. Piano di formazione e comunicazione</b>	63
<b>15.1. Premessa</b>	63
<b>15.2. Formazione del personale</b>	64
<b>15.3. Informativa a collaboratori esterni e partner</b>	65

## **1. Introduzione al Decreto legislativo 231/01**

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.lgs. 231/01 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di responsabilità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee: Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 e del 26.5.97, Convenzione OCSE del 17.12.1997, Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e protocolli dell' Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR. 2005/06/CE, DIR. 2006/70/CE,...

Il D.Lgs. 231/01, rubricato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’Art. 11 della Legge 29.9.2000 n. 300”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. E’ stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell’Ente per Reati che nascono all’interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell’autore materiale dell’illecito. Fino all’introduzione del D.Lgs. 231/01, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tutt’ora un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di inviolabilità dell’autore materiale del reato).

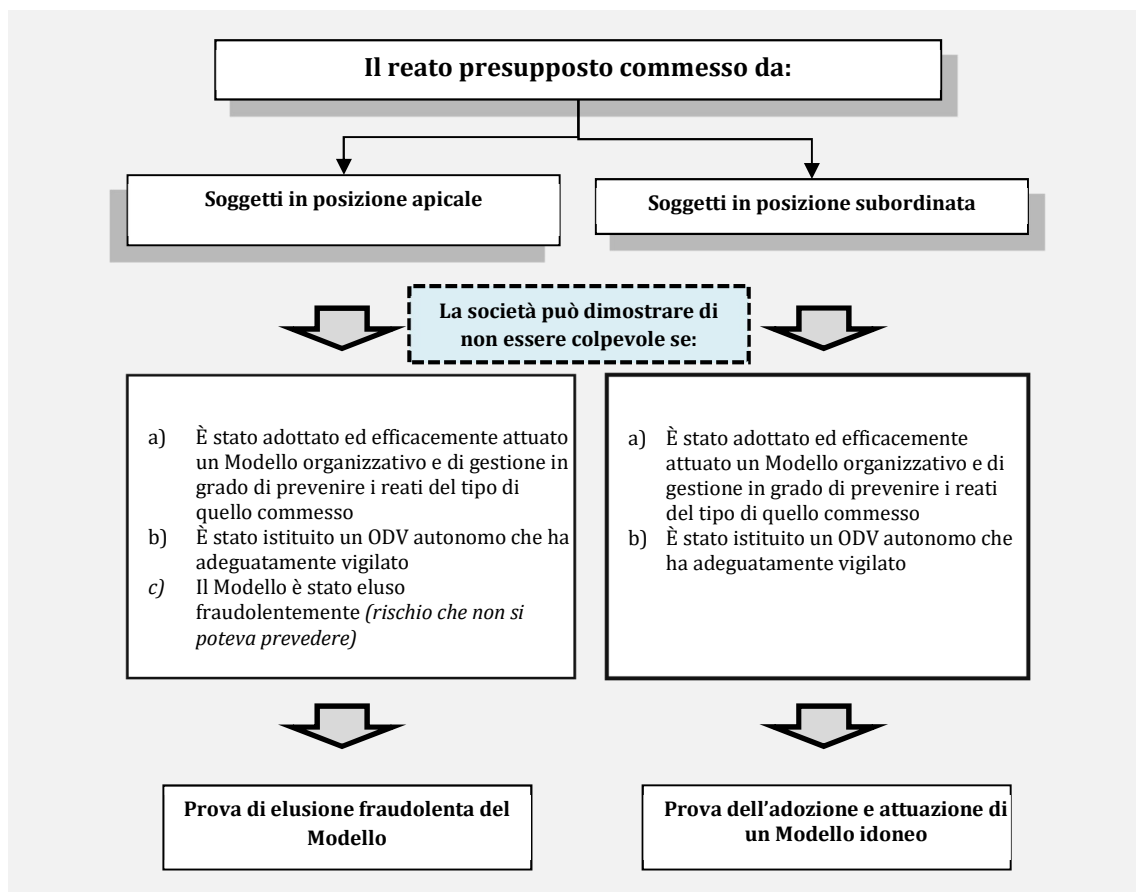
Gli articoli del D.LGS 231/01, identificano come soggetti attivi del reato i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Gli articoli identificano, inoltre, come soggetti attivi, anche le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

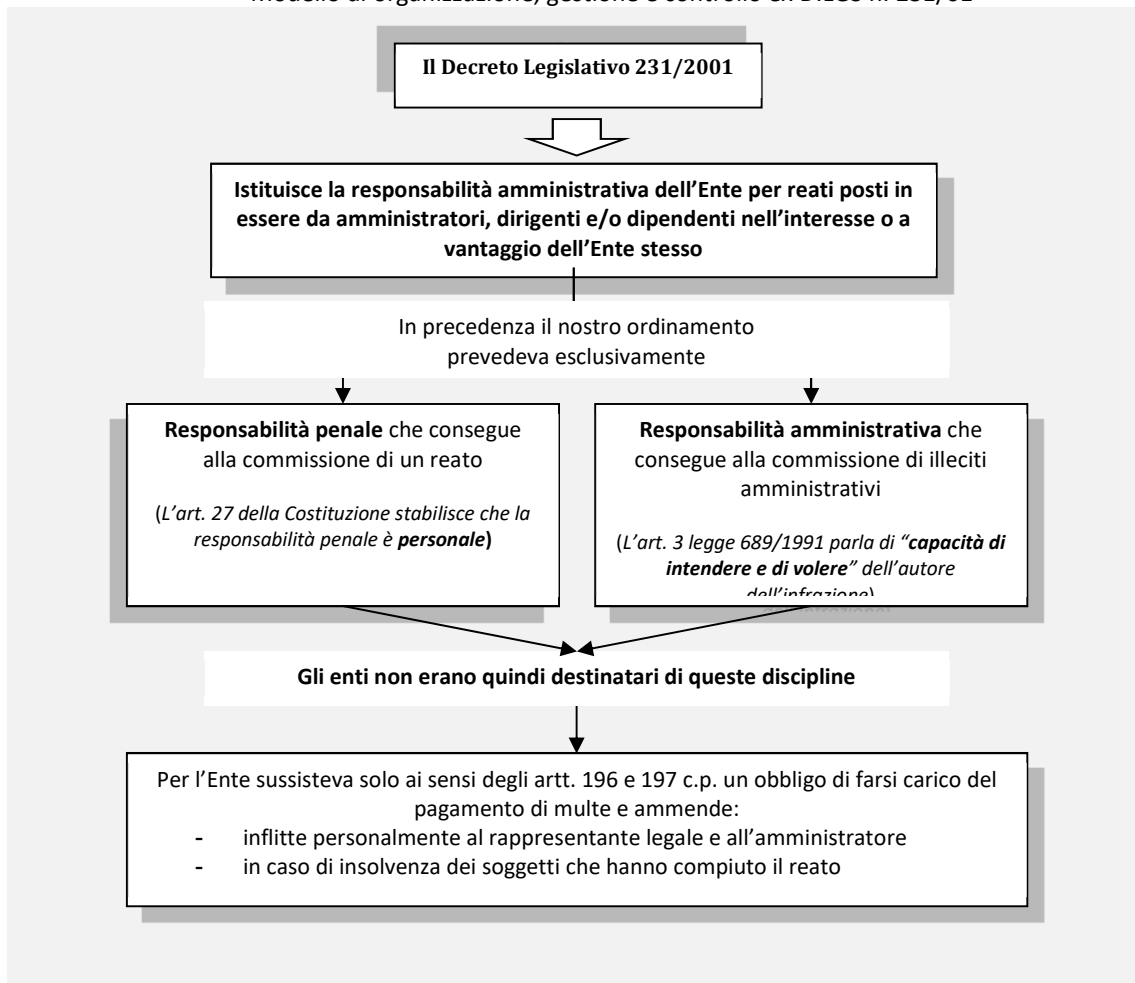
Il D.LGS. 231/01 coinvolge nella sanzione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso. Per tutti gli illeciti è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l’Ente ha tratto dal reato, anche nella forma più equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l’interdizione dell’esercizio dell’attività, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi pubblici, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dall'8 Giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/01 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto. Per questo motivo la scrittura di "D.Lgs. 231/01" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs. 231/01 e s.m.i.).

Analogamente si intende che tutti i documenti citati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono all'ultimo stato di revisione.

Vengono di seguito riportati due esemplificazioni grafiche in tema di "reati presupposto" e di "D.LGS 231/01".





## 2. Le esimenti

Con particolare riferimento ai reati commessi da soggetti in posizione apicale, il Decreto contempla all'art. 6 una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa laddove l'Ente possa dimostrare che:

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto 2 che precede.

Con riferimento, invece, ai reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, il Decreto sancisce, all'art. 7, la responsabilità degli Enti qualora la commissione del reato sia stata possibile a causa dell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Nello stesso tempo, il Decreto prevede nel medesimo articolo una ulteriore esimente specificando che l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa laddove l'Ente abbia adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito detto anche "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Ne discende che i criteri di imputazione della responsabilità all'Ente attengono sostanzialmente al fatto che esso sia stato carente nel rispettare principi di corretta gestione aziendale e controllo attinenti la propria attività ed organizzazione interna. Quello che il Decreto va a sanzionare è quindi una politica d'impresa non corretta a causa della quale si sia resa possibile la commissione del reato.

### **3. Le sanzioni**

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposta la Società in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- Sanzioni pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza di condanna

### **3.1. Sanzione pecuniaria**

E' sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

### **3.2. Sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

### **3.3. Confisca**

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

### **3.4. Pubblicazione della sentenza di condanna**

Può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

#### **4. Caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ed efficace attuazione degli stessi**

Nel prevedere forme di esclusione della responsabilità delle persone giuridiche, il Decreto non omette di fornire agli articoli 6 e 7, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al pericolo di commissione dei reati, specifiche indicazioni in ordine alle caratteristiche dei Modelli. Affinché possano applicarsi le esimenti sopra esplicitate a vantaggio dell'Ente, i Modelli debbono:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

E' altresì necessario, ai fini dell'applicazione delle esimenti, che il Modello sia efficacemente attuato ed aggiornato mediante:

- periodiche attività di verifica dell'adeguatezza del Modello, il quale dovrà essere modificato e/o aggiornato in corrispondenza di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale o quando vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo.

La Società ha provveduto ad effettuare un'attenta analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree a rischio di commissione dei reati e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto, al fine di elaborare un Modello coerente con la specifica attività della Società conformemente a quanto previsto dal Decreto medesimo.

Obiettivo del Modello è la costituzione di un sistema strutturato ed organico di procedure

nonché di attività di controllo, da svolgersi in via preventiva allo scopo di prevenire, per quanto possibile ed eventualmente eliminare tempestivamente, il rischio di commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

## 5. Le linee guida di Confindustria

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 (di seguito le “Linee Guida”), integrate in data 3 ottobre 2002 con l’Appendice integrativa in tema di reati societari” e poi successivamente aggiornate nel marzo del 2008 ed infine nel marzo del 2014.

Le Linee Guida di Confindustria hanno lo scopo di fornire alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo l’esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni. Le indicazioni fornite richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese, infatti, ogni modello organizzativo per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell’impresa. Il rischio reato di ogni impresa, infatti, è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa, non solo dimensionale, dell’impresa e dell’area geografica in cui essa opera.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

1. **individuazione delle aree e attività a rischio**, volta a verificare in quali aree e attività aziendali sia possibile la realizzazione dei reati presupposto;
2. **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò interviene l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Il sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria prevede per quel che riguarda i reati dolosi l’adozione di:

- codice etico;

- sistema organizzativo;
- procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione;

Mentre per quel che riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'adozione di:

- codice etico;
- struttura organizzativa;
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo, inoltre, deve assicurare:

- la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- la separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- la documentazione dei controlli;
- l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- l'individuazione di un O.d.V., i cui principali requisiti siano:
  - autonomia ed indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;

3. **l'obbligo da parte delle Aree aziendali**, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", **di fornire informazioni all'O.d.V.**, anche su base strutturata, e di segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività svolte (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);

4. **la possibilità di attuare, in seno ai gruppi, soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le risorse operative da dedicare alla vigilanza anche nelle società del gruppo stesso.**

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello Organizzativo. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida, aventi per loro natura carattere generale.

## 6. Terminologia

Nel presente documento i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/01; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni e mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento;
- **CCNL:** il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende artigiane del settore calzaturiero (CCNL Tessili, abbigliamento, calzature);
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i modelli destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente MODELLO;
- **D.Lgs. 231/01:** Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell’Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 Giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);

- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, sub-appaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Indebiti disciplinari:**
  - a. del tipo “**inosservanza lieve**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
  - b. del tipo “**inosservanza ripetuta**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
  - c. del tipo “**inosservanza grave**” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
  - d. del tipo “**violazione colposa**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza;
- **Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n.231, approvate il 7 Marzo 2002 e aggiornate a Marzo 2014. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. 231/01, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave nelle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Questi solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del Modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito;

- **MODELLO:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che raccoglie in sé una mappatura delle attività sensibili dell'impresa a rischio di commissione del reato presupposto, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) e presidio del rischio, una *cross reference* fra i reati presupposto e la struttura documentale presente nell'ente a supporto del Modello stesso;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 co. 1 lett. b) del D.lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti e i funzionari di società di diritto privato che svolgono un pubblico servizio;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa;
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'Art. 5, co.1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri dell'Organo amministrativo (compresi il Presidente, l'Amministratore Delegato) , i Procuratori, ecc.;
- **Personale sottoposto ad altrui direzioni:** i soggetti di cui all'Art. 5, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231 /2001, o tutto il personale che opera sotto la direzione o vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;

- **Procedure:** documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo previsto dalla Società.
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico.
- **Società o Impresa:** società a responsabilità limitata, in sintesi **GSB s.r.l.**

## **7. Descrizione della realtà aziendale, del modello di *governance* e dell'assetto organizzativo generale della società.**

La Società GSB s.r.l. nasce nel 2012 su iniziativa dell'attuale Amministratore Unico Sandro Cicconi mediante conferimento di ramo d'azienda dalla ditta individuale "GSB di Cicconi Sandro" già attiva, da diversi anni, nel settore del *compound* calzaturiero.

Nello specifico la società svolge la propria attività nei seguenti settori, relativi al *compound* calzaturiero:

- Prototipia e sviluppo;
- Ricoperture;
- Assemblaggi;
- Sfibrate e scarniture;
- Trattamenti fondi e soles;
- Tecnologie avanzate.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.LGS n. 231/01

Il fondatore ha saputo costruire, nel corso degli anni, una realtà industriale solida e affermata nel territorio, grazie ad una elevata qualità delle lavorazioni e a un servizio di assistenza superiore rispetto ai principali *competitors* aziendali.

L'azienda ha sede a Porto Sant'elpidio, all'interno del distretto calzaturiero e si estende su di una superficie di circa 3.000 mq.

La società, nel corso degli anni, ha sviluppato consolidate referenze con i più affermati brand del settore calzaturiero venendo da tutti riconosciuta per l'elevata qualità dei prodotti e del servizio offerto, in un contesto di mercato certamente non semplice e soggetto a mutamenti particolarmente repentini e di difficile previsione.

La società **GSB s.r.l.** adotta un sistema di *governance* "tradizionale" che si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto;
- dell'Amministratore unico il quale ha l'incarico di gestire la società;

In relazione alle specifiche sul sistema di *governance* suddetto viene fatto rinvio ai contenuti dello statuto societario che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione aziendale.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati dalla società **GSB s.r.l.** (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengono formate ed attuate le decisioni dell'ente (Art. 6 co.2 lett. b) D.Lgs. 231/01).

Oltre a quanto rappresentato precedentemente in termini di *governance* societaria, si rammenta che verrà nominato un Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

## **8. Adozione del modello**

La Società **GSB s.r.l.**, al fine di garantire e assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.LGS n. 231/01

un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello) in linea con le prescrizioni e con il contenuto del D.Lgs. 231/01.

La Società **GSB s.r.l.**, nonostante l'adozione del Modello sia considerata e indicata dal D.Lgs. 231/01 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un'efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno e all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, così come individuati nello specifico documento di "Risk assessment e Gap analysis" della società.

L'individuazione delle attività sensibili, ossia esposte al rischio di commissione dei Reati, e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere pienamente consapevoli, tutti coloro che operano in nome e per conto di **GSB s.r.l.**, dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da **GSB s.r.l.** in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui **GSB s.r.l.** si attiene nell'espletamento della propria *mission* aziendale;
- consentire a **GSB s.r.l.**, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili a rischio reato, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei Reati medesimi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in altre parole, del Modello adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei Reati.

La società **GSB s.r.l.** ritiene che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costruito secondo le prescrizioni del D.Lgs. 231/01, rappresenti un valido ed efficace strumento per sensibilizzare amministratori, dipendenti e tutti quei soggetti terzi che hanno rapporti con **GSB s.r.l.**: ai suddetti soggetti destinatari del Modello è richiesto l'espletamento delle proprie attività attraverso comportamenti corretti e trasparenti che seguano i valori etici

e sociali a cui si ispira l'azione di **GSB s.r.l.** e che possano così prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

### **8.1. Finalità del modello**

Il Modello predisposto dalla società **GSB s.r.l.** si fonda su un sistema di procedure/protocolli, nonché di attività mirate a:

- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- individuare all'interno di ciascuna attività, le aree e/o i processi in cui è presente il rischio di commissione di taluno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- definire il sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
  - definire un sistema di deleghe, poteri di firma e di procure per il compimento di atti aziendali che assicurino una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
  - definire procedure e protocolli formalizzati, tesi a disciplinare le modalità operative soprattutto nelle aree a rischio;
  - definire un codice disciplinare, che stabilisce gli impegni e le responsabilità nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dall'Organo amministrativo, dipendenti e collaboratori a vario titolo della Società ed applicabili agli altri destinatari così come dettagliati nel Codice Disciplinare stesso;
- trovare il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una appropriata segregazione delle funzioni,

assicurando che gli assetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati, attraverso:

- un organigramma formalmente definito, chiaro ed adeguato all'attività da svolgere;
- un sistema di deleghe di attività interne e di procure per rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuire all'O.d.V. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo all'eliminazione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di **GSB s.r.l.** 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 ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni e/o la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui **GSB s.r.l.** intende attenersi e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- prevedere un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni delle procedure del Modello;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

## **8.2. Il processo di predisposizione del modello**

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, esistenti alla data della sua approvazione e delle future evoluzioni delle stesse, ad oggi ragionevolmente prevedibili.

Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in diverse fasi dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, di seguito descritte:

1. Mappatura delle attività a rischio
2. Analisi dei rischi potenziali
3. As is Analysis
4. Gap Analysis e Action Plan
5. Predisposizione e diffusione del Modello

### **Mappatura delle attività a rischio**

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare le aree di attività della società in cui potessero in astratto essere commessi i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione delle attività aziendali e delle aree a rischio è stata attuata attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e l'effettuazione di una serie di interviste con i KO delle attività, le cui risultanze sono state formalmente validate dai Responsabili di primo livello e condivise infine con il vertice aziendale.

A mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- i settori economici in cui la Società opera;
- le modalità tipiche di conduzione del business;

- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con la Pubblica Amministrazione (ad esempio commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, ecc.);
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (ad esempio deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, ecc.);
- la documentazione inerente comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

Relativamente ai **reati di omicidio e lesioni colpose** commessi in violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'identificazione delle attività a rischio è stata effettuata, considerando l'attuale organico della società, anche tenendo conto della valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, tenendo altresì in considerazione i requisiti previsti dalla norma "British Standard OHSAS 18001:2007" e le Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001.

Il risultato di tale attività è stato rappresentato in un documento contenente la mappa di tutte le attività aziendali "a rischio".

### **Analisi dei rischi potenziali**

Con riferimento alla mappatura delle attività, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera la Società ed alla relativa rappresentazione delle aree sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività aziendale, e per ciascun reato sono state individuate le possibili occasioni, le finalità e le modalità di commissione della condotta illecita.

La Società ha proceduto alla valutazione dei profili di rischio e all'approntamento dei conseguenti opportuni presidi, con riferimento ai reati previsti dal Decreto, ivi inclusi i reati introdotti a seguito delle recenti modifiche del Decreto (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione").

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio, nonché a quelle strumentali, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la società intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi.

La presente fase ha portato dunque alla realizzazione delle seguenti attività:

- analisi di dettaglio delle aree a rischio identificate, attraverso interviste e compilazione di questionari con i relativi responsabili;
- identificazione degli specifici processi sensibili ai reati ex D.Lgs. n. 231 emersi dall'analisi di dettaglio delle aree;
- valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei processi sensibili in termini di:
  - reati a cui ciascun processo risulta esposto;
  - funzioni organizzative coinvolte nel processo;
  - livello di copertura dei processi in termini di: sistema dei poteri, procedure, reportistica.

### **As-is analysis**

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli preventivi esistenti nelle aree a rischio, al fine di effettuare il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase, si è pertanto provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle Aree aziendali e l'analisi della documentazione da esse fornita.

Con riferimento alle aree a rischio come sopra individuate, si è quindi proceduto ad effettuare interviste ai responsabili individuati, formalizzate in appositi verbali, con il duplice obiettivo di verificare e meglio definire l'ambito delle attività a rischio e di analizzare il sistema di controllo preventivo esistente, al fine di individuare, ove necessario, le opportune azioni migliorative.

Nell'ambito delle attività di Risk Assessment, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo;
- procedure operative;
- sistema autorizzativo;
- sistema di controllo di gestione;
- sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione;
- sistema disciplinare;
- comunicazione al personale e relativa formazione.

In particolare, l'analisi e la valutazione delle predette componenti si è articolata come segue:

a) **Sistema organizzativo**

La verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle responsabilità descritte nell'organigramma della società;
- esistenza di linee guida comportamentali;
- attività formativa ed informativa prevista;
- modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni;

b) **Procedure operative**

In tale ambito l'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, tenendo conto non soltanto delle fasi negoziali, ma anche di quelle di formazione delle decisioni aziendali.

c) **Sistema autorizzativo**

L'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'organigramma aziendale.

d) ***Sistema di controllo di gestione***

In tale ambito si è analizzato il sistema di controllo di gestione attualmente vigente in **GSB s.r.l.**, i soggetti coinvolti nel processo e la capacità del sistema di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

e) ***Sistema di monitoraggio e gestione della documentazione***

L'analisi ha riguardato l'esistenza di un idoneo sistema di monitoraggio costante dei processi per la verifica dei relativi risultati e di eventuali non conformità, nonché l'esistenza di un idoneo sistema di gestione della documentazione, tale da consentire la tracciabilità delle operazioni.

f) ***Sistema disciplinare***

Le analisi svolte sono state finalizzate alla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare attualmente vigente (illustrato nel prosieguo nel presente documento), diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti della società sia da parte dell'Organo amministrativo, del collegio sindacale (se eventualmente nominato) e dei collaboratori esterni.

g) ***Comunicazione al personale e relativa formazione***

Le verifiche sono state rivolte ad accertare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare attuazione al Decreto, è implementato uno specifico piano volto alla comunicazione del Codice Etico e del Modello ed alla conseguente e mirata formazione del personale.

Si precisa che la prospettiva di analisi che ha guidato le attività finalizzate all'esecuzione del risk-assessment e alla predisposizione del Modello, ha riguardato la *legal entity* della società. Di conseguenza, tutte le evidenze emerse e le considerazioni formulate con riferimento alle aree potenzialmente a rischio, all'identificazione, analisi e validazione delle componenti (protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuati a livello aziendale

per garantire l'efficacia del Modello, l'estensione e l'applicabilità del Modello stesso, trovano una propria contestualizzazione specifica unicamente con riferimento alla società **GSB s.r.l.**

### **8.3. Struttura del modello**

L'amministratore unico della società GSB s.r.l. ha approvato questo Modello ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Società, nel predisporre il presente documento, ha fatto riferimento alle Linee Guida di Confindustria, alle sentenze giurisprudenziali e alla storia aziendale.

La struttura documentale diretta così adottata, a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001, risulta essere idonea a prevenire i Reati presupposto indicati nello stesso Decreto Legislativo.

#### **8.3.1. Struttura documentale diretta**

La struttura documentale diretta a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001 è costituita da:

- Parte generale: vengono richiamati i principi del Decreto, illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso;
- Parte speciale: ha ad oggetto l'indicazione delle attività sensibili, cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, insito alle analisi dei rischi condotte ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti. Le parti speciali, attualmente, sono:
  - Parte speciale "A": Reati contro la PA, Corruzione tra privati;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.LGS n. 231/01

- Parte speciale “B”: 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 “C”: Reati ambientali;
- Parte speciale “D”: Delitti contro l’industria e il commercio;
- Parte speciale “E”: Delitti contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare;
- Rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (Risk Assessment e Gap Analysis);
- Catalogo dei reati “Tabella reati/illeciti presupposto della responsabilità ex D.LGS 231/01”
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare;
- Protocolli operativi di comportamento:
  - Protocollo operativo rapporti con la PA.

La struttura documentale diretta risponde alle seguenti esigenze:

- individuare dei reati che possono essere commessi e che risultano essere presupposto per la definizione della responsabilità amministrativa della Società;
- mappare le attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto;
- definire e aggiornare i documenti aziendali a supporto;
- impostare delle azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio di commissione del reato presupposto;
- pianificare i flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza;
- definire un sistema disciplinare adeguato all’azione sanzionatoria del mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni societarie (protocolli);
- definire i principi di comportamento aziendali.

### 8.3.2. Struttura documentale aziendale a supporto del Modello

A seguito di una valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001, il Modello è supportato da una struttura documentale aziendale costituita da:

- Visura storica della società;
- Atto costitutivo e statuto;
- Ultimi 3 bilanci d'esercizio depositati;
- Organigramma, Regolamenti e Contratti di lavoro, Atti e Deleghe;
- Contratti stipulati con i principali clienti e fornitori aziendali;
- Documenti di gestione del sistema di sicurezza sul lavoro;
- Documenti di gestione del sistema ambientale;

I suddetti documenti sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

## 9. Cross reference

La *cross reference*, fra i reati specifici e la struttura documentale realizzata per impedire la commissione dei reati stessi, è tenuta costantemente aggiornata ed è parte costitutiva del presente Modello.

<b>D.Lgs. 231/01</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Documenti aziendali a supporto del MODELLO</b>
----------------------	--------------------------	---

Art.24	Art. 316-bis c.p.; Art. 316-ter c.p.; Art. 640 co. 2 n. 1 c.p.; Art. 640-bis c.p.; Art. 640 ter c.p.;	Parte speciale "A"; Codice Etico; Protocollo operativo rapporti con la Pubblica Amministrazione;
Art.25	Art. 317 c.p.; Art. 318 c.p.; Art. 319 c.p.; Art. 319-bis c.p.; Art. 319-ter c.p.; Art. 319-quater c.p.; Art. 320 c.p.; Art. 321 c.p.; Art. 322 co. 1 e 3 c.p.; Art. 322 co. 2 e 4 c.p.;	Parte speciale "A"; Codice Etico; Protocollo operativo rapporti con la Pubblica Amministrazione;
Art.25	Art. 319-ter co. 1 c.p.; Art. 319-ter co. 2 c.p.;	Parte speciale "A"; Codice Etico; Protocollo operativo rapporti con la Pubblica Amministrazione;
Art.25	Art. 322-bis c.p.;	Parte speciale "A"; Codice Etico; Protocollo operativo rapporti con la Pubblica Amministrazione;

<b>D.Lgs 231/01</b>	<b>Reato specifico</b>	<b>Documenti aziendali a supporto del MODELLO</b>
---------------------	------------------------	---

<p>Art. 25-bis. 1</p>	<p>Art. 513 c.p. Art. 513 bis c.p.; Art. 514 c.p;</p>	<p>Parte speciale “D”; Codice etico;</p>
<p>Art. 25-bis. 1</p>	<p>Art. 515 c.p.; Art. 517 c.p.; Art. 517 ter c.p;</p>	<p>Parte speciale “D”; Codice etico;</p>
<p>Art. 25-septies</p>	<p>Art. 589, c.p.; Art. 590, c.p.;</p>	<p>Parte speciale “B”; Codice etico; Procedure sicurezza sul lavoro (si rimanda al dettaglio contenuto nell’allegato Risk Assessment e GAP Analysis);</p>
<p>Art 25-undecies</p>	<p>Art. 727 bis c.p; Art.733 bis c.p; Art. 452 bis c.p; Art. 452 quater c.p, Art. 452 quinquies c.p; Art. 452 octies c.p; Art. 452 sexies c.p; Art. 260 bis c.6,7,8 c.p; Art. 279 c.5 c.p; Art. 137 c.2 DLGS 152/06; Art. 137 c.3 DLGS 152/06; Art. 137 c.5 DLGS 152/06;</p>	<p>Parte speciale “C”; Procedure gestione sistema ambientale (si rimanda al dettaglio contenuto nell’allegato Risk Assessment e GAP Analysis) Codice etico;</p>

	<p>Art. 137 c.11 DLGS 152/06;          Art. 137 c.13 DLGS 152/06;          Art. 256 c.1 DLGS 152/06;          Art. 256 c.3 DLGS 152/06;          Art. 256 c.5 DLGS 152/06;          Art. 256 c.6 DLGS 152/06;          Art. 257 c.1 DLGS 152/06;          Art. 257 c.2 DLGS 152/06;          Art. 258 c.4 DLGS 152/06;          Art. 259 c.1 DLGS 152/06;          Art. 260 c.1 DLGS 152/06;          Art. 260 c.2 DLGS 152/06;          Art. 8 c.1 e 2 DLGS 202/07;          Art.9 c.1 e 2 DLGS 202/07;          Art. 3 c.7 L.549/93;          Art. 1 c.1 L. 150/92;          Art. 1 c.2 L. 150/92;          Art. 2 c.1 e 2 L. 150/92;          Art. 6 c.4 L. 150/92;          Art. 3 bis c.1 L. 150/92</p>	
<p>Art. 25-duodecies</p>	<p>Dlgs 25/07/1998 n. 286          T.U. dell'immigrazione e          norme sulla condizione          dello straniero</p>	<p>Parte speciale "E";          Codice etico;          Procedure sicurezza sul          lavoro (si rimanda al          dettaglio contenuto          nell'allegato Risk          Assessment e GAP          Analysis);</p>

Art. 25-quinquies	Art. 600 c.p. Art. 600 bis c.1 c.p. Art 600 bis c.2 c.p. Art 600 ter c.1-2 c.p. Art 600 ter c.3-4 c.p. Art. 600 quater c.p. Art. 600 quater 1 c.p. Art. 600 quinquies c.p. Art. 601 c.p. Art. 602 c.p. Art. 609 undecies c.p.	Parte speciale "E" Codice etico
-------------------	---	------------------------------------

## 10. Commissione dei reati e principi di comportamento

A seguito della rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (Risk Assessment), di cui allo specifico documento si riporta lo stato dell'analisi degli stessi con particolare riferimento alle attività sensibili e al comportamento da tenere da parte dei Destinatari del Modello.

I principi generali di comportamento, a cui i Destinatari si devono adeguare, sono riportati nel Codice Etico che costituisce un idoneo documento preventivo alla commissione dei Reati.

Oltre ai principi generali di comportamento, gli amministratori, i dipendenti, i consulenti e quanti altri operano in nome e per conto della Società, devono attenersi a quanto previsto dai successivi punti che definiscono, tra l'altro, i principi specifici di comportamento.

### 10.1. Definizione dei processi sensibili al reato presupposto

La prima istanza di valutazione richiesta è legata all'identificazione dei processi sensibili a rischio di commissione del reato presupposto; il processo sensibile è definito come quell'insieme di operazioni ed atti che possono esporre la Società al rischio di commissione di un reato richiamato dal D.Lgs. 231/01 e s.m.1.

Si pone, perciò, massima attenzione nell'identificazione di quale sia l'attività e/o l'azione del processo in cui è presente il rischio di reato.

Ai fini dell'efficacia della presente valutazione, è importante definire una soglia che determini quando esiste un "presupposto sufficiente" alla commissione del reato.

L'individuazione di tale soglia non è univocamente determinabile dal momento che risulta essere legata al contesto di attività della Società.

Sulla base di indicatori caratteristici, definiti situazione per situazione, sarà, quindi, valutabile il caso in cui il rischio di commissione di un reato manca dei presupposti sufficienti, ossia ha presupposti insufficienti.

Diverso sarà, invece, il caso in cui non risulta applicabile al contesto della Società l'ipotesi di commissione del reato presupposto, ossia si ha la non applicabilità.

Nel dettaglio la valutazione inerente il livello di rischio associato a ciascun processo sensibile è stata effettuata combinando la probabilità di accadimento per l'impatto (per l'analisi dei risultati specifici collegati a ciascun processo sensibile si rimanda a quanto contenuto nello specifico documento di Risk Assessment).

## **10.2. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Viene specificato come l'implementazione del Risk assessment nella società **GSB s.r.l.** è stata circoscritta, in relazione soprattutto all'attuale e limitata configurazione organizzativa, all'individuazione dei principali processi sensibili connessi alle aree aziendali ritenute più rischiose.

In relazione a quanto suddetto nella società **GSB s.r.l.**, in relazione alle aree di rischio individuate, sono state analizzate le seguenti tipologie di reato potenzialmente applicabili.

L'organo amministrativo si impegna comunque a vigilare l'evoluzione dell'assetto organizzativo al fine di implementare ed aggiornare il presente Modello con le aree a rischio connesse alle fattispecie di reato, che ad oggi, non sono state oggetto di specifica attività di *Risk assessment e GAP analysis*.

**Art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001:**

- Art. 316-bis c.p.: Malversazione a danno dello Stato – tale ipotesi delittuosa ricorre nel caso in cui, una società, dopo aver ricevuto contributi, sovvenzioni o finanziamenti, da parte dello Stato o da altro Ente pubblico o dalla Comunità Europea, destinati alla ricerca ovvero allo sviluppo ed alla realizzazione di prodotti e servizi, non destini dette somme, anche parzialmente, alle predette finalità, senza che rilevi che l'attività programmata si sia svolta;
- Art. 316-ter c.p.: Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato – tale reato si configura nel caso in cui, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute, si ottengano, indebitamente, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee;
- Art. 640 co.2 n. 1 c.p.: Truffa – questa ipotesi ricorre laddove, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea;
- Art. 640-bis c.p.: Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche – tale reato presenta un elemento aggiuntivo rispetto al precedente, in quanto la truffa viene posta in essere allo specifico scopo di conseguire indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici ovvero dalla Comunità Europea;
- Art. 640-ter c.p.: Frode informatica – tale reato si perfeziona quando, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato o ad altro Ente Pubblico;
- Art. 317 c.p.: Concussione – tale reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induca o costringa taluno a dare o promettere a sé o ad altri, indebitamente, denaro o altre utilità;
- Art. 318 c.p.: Corruzione per un atto d'ufficio – tale ipotesi delittuosa si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio ricevano, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del proprio ufficio;
- Art. 319 c.p.: Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio – tale ipotesi delittuosa,

speculare alla precedente, si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere atti contrari al proprio ufficio.;

- Art. 319-bis c.p.: Circostanze aggravanti;
- Art. 319-ter c.p.: Corruzione in atti giudiziari – tale ipotesi delittuosa è riferita al reato di corruzione quando sia posto in essere allo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo ed il soggetto corrotto sia un giudice, un cancelliere o un altro funzionario;
- Art. 319-quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità – salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.
- Art. 320 c.p.: Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- Art. 321 c.p.: Pene per il corruttore;
- Art. 322 c.p.: Istigazione alla corruzione;

### **10.2.1. Attività sensibili**

Le attività sensibili, riferite ai reati degli Artt. suddetti, sono costituite da:

1. Gestione di verifiche, accertamenti e ispezioni da parte dei Soggetti Pubblici preposti e delle Autorità Pubbliche di Vigilanza;
2. Acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
3. Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria;

4. Gestione della finanza e della tesoreria;
5. Gestione degli acquisti di consulenze e prestazioni professionali;
6. Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali e procedimenti arbitrali;
7. Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi;
8. Selezione, assunzione e gestione del personale;
9. Gestione trattamenti previdenziali del personale e degli adempimenti relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
10. Gestione di sponsorizzazioni, eventi, sconti, omaggi e liberalità;
11. Gestione delle comunicazioni e dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per lo svolgimento di attività regolate dalla legge;

In relazione a tali processi sensibili, si rimanda ad una più dettagliata ed esaustiva spiegazione nella parte speciale "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" facente parte del presente Modello.

### **10.3. Delitti contro l'industria e il commercio**

A seguito del Risk Assessment della società **GSB s.r.l.** sono state analizzate le tipologie di reato potenzialmente applicabili e indicati nell'**Art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001**:

- Art. 513 c.p.: Turbata libertà dell'industria o del commercio. Il reato si perfeziona laddove chiunque adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio;
- Art. 513 bis c.p.: Illecita concorrenza con minaccia o violenza. Il reato si realizza laddove chiunque, in un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia. L'articolo prevede poi un aumento della pena nel caso in cui gli atti di concorrenza riguardino un'attività finanziata in tutto o in parte dallo Stato o da altri enti pubblici;

- Art. 514 c.p.: Frodi contro le industrie nazionali. Il reato si configura quando chiunque, ponendo in vendita o mettendo altrimenti in circolazione, sui mercati nazionali o esteri, prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi contraffatti o alterati, cagiona un nocumento all'industria nazionale;
- Art. 515 c.p.: Frode nell'esercizio del commercio. Il reato si realizza laddove chiunque, nell'esercizio di un'attività commerciale, ovvero in uno spaccio aperto al pubblico, consegna all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una cosa mobile, per origine, provenienza, qualità o quantità, diversa da quella dichiarata o pattuita;
- Art. 517 c.p.: Vendita di prodotti industriali con segni mendaci. Il reato si perfeziona laddove chiunque pone in vendita o mette altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto;
- Art.517 ter c.p.: Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale. Laddove siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale, si sanziona la condotta di chiunque, potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale, fabbrica o adopera industrialmente oggetti o altri beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso. Il reato si perfeziona anche quando chiunque, al fine di trarne profitto, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita, pone in vendita con offerta diretta ai consumatori o mette comunque in circolazione i beni di cui sopra;

### **10.3.1. Attività sensibili**

Le attività sensibili, riferite agli Artt. suddetti, sono costituite da:

1. Lavorazione di prodotti con marchi di terzi.

In relazione a tali processi sensibili, si rimanda ad una più dettagliata ed esaustiva spiegazione nella parte speciale "Delitti industria e commercio, falsità di monete" facente parte del presente Modello.

#### **10.4. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro**

A seguito del Risk Assessment della società **GSB s.r.l.** sono state analizzate le tipologie di reato potenzialmente applicabili e indicati nell'**Art. 25-septies** del **D.Lgs 231/2001**:

- **Art. 589 c.p.:** Omicidio colposo. Tale reato risulta commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2008, attuativo dell'articolo 1, della Legge delega n. 123/2007, ovverosia, con violazione delle prescrizioni aventi ad oggetto la designazione del Responsabile Prevenzione e Protezione Rischi, le attività di valutazione dei rischi medesimi e di predisposizione ed adozione della relativa documentazione (c.d. attività "*non delegabili*" dal Datore di Lavoro) (art. 589 c.p.);
- **Art. 590 c.p.:** Lesioni personali colpose: Tale reato risulta commesso con violazione delle prescrizioni del D. Lgs. n. 81/2008, attuativo della Legge delega n. 123/2007 (art. 590, terzo comma, c.p.).

##### **10.4.1. Attività sensibili**

Le attività sensibili, riferite ai reati degli Artt. suddetti, sono costituite da:

1. Gestione del sistema di sicurezza sul lavoro;
2. Gestione delle verifiche, accertamenti e ispezioni da parte di Soggetti Pubblici preposti e delle Autorità pubbliche di vigilanza.

In relazione a tali processi sensibili, si rimanda ad una più dettagliata ed esaustiva spiegazione nella parte speciale "Sicurezza sul lavoro" facente parte del presente Modello.

#### **10.5. Reati ambientali**

A seguito del Risk Assessment della società **GSB s.r.l.** sono state analizzate le tipologie di reato potenzialmente applicabili e indicati nell'**Art. 25-undecies** del **D.Lgs. 231/2001**:

- **Art. 727-bis c.p.** punisce diverse tipologie di condotte illecite nei confronti di specie animali e vegetali selvatiche protette ovvero: a) la condotta di chi, fuori dai casi consentiti, uccide, cattura o detiene esemplari appartenenti ad una specie selvatica protetta, sanzionandole in via alternativa con l'arresto da 1 a 6 mesi o con l'ammenda fino a 4.000 euro (comma 1); b) la condotta di chi, fuori dai casi consentiti, distrugge, preleva o detiene esemplari appartenenti ad una specie vegetale selvatica protetta, prevedendo un'ammenda fino a 4.000 euro;
- **Art. 733 bis c.p.** punisce chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge un habitat all'interno di un sito protetto o comunque lo deteriora compromettendone lo stato di conservazione, è punito con l'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda non inferiore a 3.000 euro.

L'art. 25 undecies richiama poi alcune fattispecie già previste dal nostro ordinamento e contenute nel **Testo Unico dell'Ambiente – D. Lgs. n. 152/06**, nella **legge 7 febbraio 1992, n. 150**, recante la *“disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica”*, nella **Legge 28 dicembre 1993 n. 549** *“Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente”* e nel **decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202** *“Attuazione della direttiva 2005/35/CE – modificata dalla 2009/123/CE – relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni”*, stabilendo, con riferimento a ciascuna di esse, le sanzioni pecuniarie applicabili.

In tutto i reati contemplati sono diciassette. Per quanto di nostro interesse, particolare attenzione meritano alcuni reati di cui al **Testo Unico dell'Ambiente – D. Lgs. n. 152/06** che l'art. 25-undecies richiama espressamente:

- **l'Art.137** (*scarico acque reflue industriali*), che sanziona la condotta di chiunque apra o comunque effettui nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure

continui ad effettuare o mantenere detti scarichi dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata, il quale è punito con l'arresto da due mesi a due anni o con l'ammenda da millecinquecento euro a diecimila euro. L'articolo prevede dettagliatamente, ai commi successivi, ipotesi particolari riguardanti lo scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose appartenenti a particolari famiglie e/o gruppi di sostanze specificamente indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del decreto, stabilendo all'uopo le relative sanzioni, nonché le ipotesi di superamento dei valori limite fissati dal decreto per lo scarico in acqua o sul suolo e l'ipotesi dell'eventuale superamento dei limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente a norma dell'articolo 107, comma 1. L'articolo sanziona, altresì, la condotta di chiunque violi le prescrizioni concernenti l'installazione e la gestione dei controlli in automatico o l'obbligo di conservazione dei risultati degli stessi di cui all'articolo 131 del decreto, nonché la condotta del titolare di uno scarico che non consenta l'accesso agli insediamenti da parte del soggetto incaricato del controllo ai fini di cui all'articolo 101, commi 3 e 4, salvo che il fatto non costituisca più grave reato.

- **l'Art. 256** (*attività di gestione rifiuti non autorizzata*) che punisce la condotta di chiunque effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216 prevedendo ai commi successivi le corrispondenti pene. L'articolo sanziona altresì, al comma 3, la condotta di realizza o gestisce una discarica non autorizzata, prevedendo un aggravamento della pena nel caso in cui la discarica sia destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi. Alla sentenza di condanna o alla sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, consegue la confisca dell'area sulla quale è realizzata la discarica abusiva se di proprietà dell'autore o del partecipante al reato, fatti salvi gli obblighi di bonifica o di ripristino dello stato dei luoghi. Le pene previste sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni. Al comma 5, l'art. 256 sanziona altresì la condotta di chiunque, in violazione del divieto di cui all'articolo 187 del decreto, effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti;
- **l'Art. 257** (*Bonifica dei siti*) che punisce con la pena dell'arresto o con l'ammenda, la condotta di chi cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque

sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio, se non provvede alla bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente nell'ambito del procedimento di cui agli articoli 242 e seguenti;

- **l'Art.258** (*violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari*) che sanziona la condotta dei soggetti di cui all'articolo 190, comma 1, che non abbiano aderito al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-bis, comma 2, lett. a), e che omettano di tenere ovvero tengano in modo incompleto il registro di carico e scarico di cui al medesimo articolo, i quali sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2600 euro a 15.500 euro. L'articolo prevede una riduzione delle pene nel caso di imprese che occupino un numero di unità lavorative inferiore a 15 dipendenti. L'articolo prevede inoltre, al punto 4, che le imprese che raccolgono e trasportano i propri rifiuti non pericolosi di cui all'articolo 212, comma 8, che non aderiscono, su base volontaria, al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-bis, comma 2, lettera a), ed effettuano il trasporto di rifiuti senza il formulario di cui all'articolo 193 ovvero indicano nel formulario stesso dati incompleti o inesatti, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.600 euro a 9.300 euro. Si applica la pena di cui all'articolo 483 del codice penale a chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto;
- **l'Art. 259** (*Traffico illecito di rifiuti*) che punisca con la pena dell'arresto o dell'ammenda, chiunque effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26 del Regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), c) e d), del regolamento stesso. La pena è aumentata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi. Alla condanna consegue obbligatoriamente la confisca del mezzo di trasporto;
- **l'Art. 260-bis.** (*Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti*) che sanziona la condotta dei soggetti obbligati che omettono l'iscrizione al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-bis, comma 2, lett. a), nei termini previsti, i quali sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 2.600 euro a 15.500 euro. In caso di rifiuti pericolosi, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 15.500 euro a 93.000 euro. L'articolo prevede, inoltre, che i soggetti obbligati che omettono, nei termini

previsti, il pagamento del contributo per l'iscrizione al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-bis, comma 2, lett. a), sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 2.600 euro a 15.500 euro. In caso di rifiuti pericolosi, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 15.500 euro a 93.000 euro. All'accertamento dell'omissione del pagamento consegue obbligatoriamente, la sospensione immediata dal servizio fornito dal predetto sistema di controllo della tracciabilità nei confronti del trasgressore. Al comma 3 l'articolo prevede che chiunque omette di compilare il registro cronologico o la scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE, secondo i tempi, le procedure e le modalità stabilite dal sistema informatico di controllo, ovvero fornisce al suddetto sistema informazioni incomplete, o inesatte, altera fraudolentemente uno qualunque dei dispositivi tecnologici accessori al predetto sistema informatico di controllo, o comunque ne impedisce in qualsiasi modo il corretto funzionamento, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.600 euro a 15.500 euro. Nel caso di imprese che occupino un numero di unità lavorative inferiore a quindici dipendenti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.040 euro a 16.200 euro. Il numero di unità lavorative è calcolato con riferimento al numero di dipendenti occupati mediamente a tempo pieno durante un anno, mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di unità lavorative annue; ai predetti fini l'anno da prendere in considerazione è quello dell'ultimo esercizio contabile approvato, precedente il momento di accertamento dell'infrazione. Se le indicazioni riportate pur incomplete o inesatte non pregiudicano la tracciabilità dei rifiuti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 260 ad euro 1.550. Il comma 4 prevede poi che, qualora le condotte di cui al comma 3 siano riferibili a rifiuti pericolosi, si applichi la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 15.500 ad euro 93.000, nonché la sanzione amministrativa accessoria della sospensione da un mese a un anno dalla carica rivestita dal soggetto cui l'infrazione è imputabile ivi compresa la sospensione dalla carica di amministratore. Nel caso di imprese che occupino un numero di unità lavorative inferiore a quindici dipendenti, le misure minime e massime di cui al periodo precedente sono ridotte rispettivamente da 2.070 euro a 12.400 euro per i rifiuti pericolosi. Le modalità di calcolo dei numeri di dipendenti sono quelle di cui al comma 3. Se le indicazioni riportate pur incomplete o inesatte non pregiudicano la tracciabilità dei rifiuti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 520 ad euro 3.100. Il comma 5 contiene infine una norma di chiusura, la quale dispone che al di fuori di quanto previsto nei commi da 1 a 4, i soggetti che si rendono inadempienti agli

ulteriori obblighi su di loro incombenti ai sensi del predetto sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) sono puniti, per ciascuna delle suddette violazioni, con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2.600 ad euro 15.500. In caso di rifiuti pericolosi si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 15.500 ad euro 93.000. Nel caso in cui taluno, con un'azione od omissione violi diverse disposizioni di cui all'articolo, ovvero commetta più violazioni della stessa disposizione, lo stesso sarà tenuto alla sanzione amministrativa prevista per la violazione più grave, aumentata sino al doppio. La stessa sanzione si applica a chi con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno, commette anche in tempi diversi più violazioni della stessa o di diverse disposizioni di cui all'articolo 260 *bis*. La disposizione in esame stabilisce inoltre che non risponde delle violazioni amministrative di cui al presente articolo chi, entro trenta giorni dalla commissione del fatto, adempie agli obblighi previsti dalla normativa relativa al sistema informatico di controllo di cui al comma 1. Nel termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o dalla notificazione della violazione, il trasgressore può definire la controversia, previo adempimento degli obblighi di cui sopra, con il pagamento di un quarto della sanzione prevista. La definizione agevolata impedisce l'irrogazione delle sanzioni accessorie;

- **l'Art. 260** (*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*) che sanziona la condotta di chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti, il quale è punito con la reclusione da uno a sei anni. Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Alla condanna conseguono le pene accessorie di cui agli articoli 28, 30, 32-*bis* e 32-*ter* del codice penale, con la limitazione di cui all'articolo 33 del medesimo codice. Il giudice, con la sentenza di condanna o con quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ordina il ripristino dello stato dell'ambiente e può subordinare la concessione della sospensione condizionale della pena all'eliminazione del danno o del pericolo per l'ambiente;
- **art. 279 c.2 c.p.** (*Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria*) punisce chi, nell'esercizio di uno stabilimento, viola i valori limite di emissione o le prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dagli Allegati I, II, III o V alla parte quinta del presente decreto, dai piani e dai programmi o dalla normativa di cui all'articolo 271 o le prescrizioni altrimenti imposte dall'autorità competente ai sensi del presente titolo è punito con l'arresto fino ad un anno o

con l'ammenda fino a 1.032 euro. Se i valori limite o le prescrizioni violati sono contenuti nell'autorizzazione integrata ambientale si applicano le sanzioni previste dalla normativa che disciplina tale autorizzazione. Comma 5 - Nei casi previsti dal comma 2 si applica sempre la pena dell'arresto fino ad un anno se il superamento dei valori limite di emissione determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa.

Si segnala poi, che:

- con riferimento alla **L. 150/1993** (commercio internazionale specie animali e vegetali in via di estinzione) l'art. 25-undecies richiama espressamente **gli articoli 1** (Traffico non autorizzato di esemplari), **2** (Incolumità esemplari) e **3** (Falsificazione certificati);
- con riferimento alla **L. 549/1993** (sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente) l'art. 25-undecies richiama espressamente **l'art. 3** (Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive), che stabilisce che la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione delle sostanze lesive di cui alla tabella A allegata alla legge sono regolati dalle disposizioni di cui al Regolamento (CE) n. 3093/94 e vieta l'autorizzazione di impianti (ad es. vecchi sistemi di refrigerazione) che prevedano l'utilizzazione delle sostanze di cui alla medesima tabella A, fatto salvo quanto disposto dal Regolamento (CE) n. 3093/94;
- con riferimento al **D. Lgs. 202/2007** (sull'inquinamento provocato da navi) l'art. 25-undecies richiama espressamente gli **articoli 8** (Inquinamento doloso) e **9** (Inquinamento colposo);
- con riferimento alla **L. n.68 del 22/05/2015** sono stati introdotti, ai fini del **D.LGS 231/01**, i seguenti reati ambientali (c.d. ECOREATI):
  - inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.): è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili: 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo; 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna. Quando l'inquinamento è prodotto in un'area natural protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata;
  - disastro ambientale (art. 452 quarter c.p.): fuori dai casi previsti dall'art. 434, chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale è punito con la reclusione da cinque a quindici

anni. Costituiscono disastro ambientale alternativamente: 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali; 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo. Quando il disastro è prodotto in un'area natural protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata;

- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.): se taluno dei fatti di cui agli articoli 452 bis e 452 quater è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi. Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo;
- circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.): quando l'associazione di cui all'art. 416 è diretta, in via esclusiva o concorrente, allo scopo di commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo, le pene previste dal medesimo articolo 416 sono aumentate. Quando l'associazione di cui all'art. 416 bis è finalizzata a commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale, le pene previste dal medesimo articolo 416 bis sono aumentate. Le pene di cui ai commi primo e secondo sono aumentate da un terzo alla metà se dell'associazione fanno parte pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio che esercitano funzioni o svolgono servizi in materia ambientale;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.): salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da 10.000 euro a 50.000 chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, Esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività. La pena di cui al primo comma è aumentata se dal fatto deriva il pericolo di compromissione o deterioramento: 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo; 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna. Se dal fatto deriva pericolo per la vita o per l'incolumità delle persone, la pena è aumentata fino alla metà.

**10.5.1. Attività sensibili**

Le attività sensibili, riferite ai reati degli Artt. suddetti, sono costituite da:

- Gestione sistema ambientale;
- Gestione delle verifiche, accertamenti e ispezioni da parte di Soggetti pubblici preposti e delle Autorità pubbliche di vigilanza;

In relazione a tali processi sensibili, si rimanda ad una più dettagliata ed esaustiva spiegazione nella parte speciale “Reati ambientali” facente parte del presente Modello.

**10.6. Delitti contro la personalità individuale.**

A seguito del Risk Assessment della società **GSB s.r.l.** sono state analizzate le tipologie di reato potenzialmente applicabili e indicati nell’**Art. 25-quinquies** del **D.Lgs. 231/2001**.

- **Art. 600 c.p.**: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù. Tale reato si realizza quando con violenza o minaccia o inganno o abuso di autorità o mediante la promessa o dazione di somme di denaro o altra utilità o ancora approfittando della inferiorità fisica o psichica di una persona o di una situazione di necessità, la stessa venga ridotta in uno stato continuativo di soggezione con la costrizione a prestazioni lavorative che ne comportino lo sfruttamento o a prestazioni sessuali o all’accattonaggio (**art. 600 octies c.p.**). Il reato si configura, altresì, qualora si esercitino sulla persona medesima poteri corrispondenti all’esercizio del diritto di proprietà;
- **Art. 601 c.p.**: Tratta di persone. Tale reato si realizza quando coloro che siano ridotti o mantenuti in schiavitù, con gli stessi mezzi coercitivi di cui sopra o approfittando delle medesime situazioni, sono costretti a fare ingresso o a soggiornare o ad uscire dal territorio dello Stato o a trasferirsi al suo interno.
- **Art. 602 c.p.**: Acquisto e alienazione di schiavi. Tale reato punisce la condotta di chi, al di fuori dei casi che costituiscano tratta di persone ai sensi dell’art. 601 c.p., acquista, aliena o cede una persona che si trovi nelle condizioni di cui all’art. 600 c.p.;
- **Art. 603 bis c.p.**: Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro

- recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazioni di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Le altre fattispecie di reato non menzionate vengono considerate non concretamente verificabili in capo alla società **GSB s.r.l.**

#### **10.6.1. Attività sensibili**

Le attività sensibili, riferite ai reati degli Artt. suddetti, sono costituite da:

- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione dei trattamenti previdenziali Gestione trattamenti previdenziali del personale e degli adempimenti relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- Gestione del sistema di sicurezza sul lavoro.

In relazione a tali processi sensibili, si rimanda ad una più dettagliata ed esaustiva spiegazione nella parte speciale "Delitti contro la personalità individuale e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui impiego è irregolare" facente parte del presente Modello.

#### **10.7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui impiego è irregolare**

A seguito del Risk Assessment della società **GSB s.r.l.** sono stati analizzate le tipologie di reato potenzialmente applicabili e indicati nell'**Art. 25-duodecies** del **D.Lgs. 231/2001**.

- Impiego di lavoratori irregolari: (ART. 22 Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero): Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato. comma 12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà': a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale;
- Traffico clandestino : (art. 12 c.3, 3-bis, 3-ter, 5, Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero): chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, **promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato**, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui: a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone; b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, **favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato** in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà."

Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

### **10.7.1. Attività sensibili**

Le attività sensibili, riferite ai reati degli Artt. suddetti, sono costituite da:

- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione dei trattamenti previdenziali Gestione trattamenti previdenziali del personale e degli adempimenti relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata.

In relazione a tali processi sensibili, si rimanda ad una più dettagliata ed esaustiva spiegazione nella parte speciale “Delitti contro la personalità individuale e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui impiego è irregolare” facente parte del presente Modello.

## **11. Codice etico**

Il documento pubblico denominato “Codice Etico”, allegato al presente Modello, definisce gli obblighi giuridici e i valori morali a cui la società **GSB s.r.l.**, si conforma.

Nel Codice Etico vengono identificate le responsabilità di ciascun soggetto destinatario, dai Dipendenti a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società.

Dai principi generali di comportamento, ivi definiti, discendono norme e modalità operative da attuare in **GSB s.r.l.**, nonché i principi ispiratori per i componenti dell’organo amministrativo nel dare concreta attuazione all’attività di Direzione della Società.

Il documento Codice Etico presenta inizialmente i termini per una sua corretta diffusione a cui seguono gli “obblighi dei destinatari” nonché i riferimenti da eseguire in caso di “violazioni del codice”

Nel Codice Etico sono descritti i seguenti “principi generali di comportamento”: legalità; lealtà e correttezza; qualità del prodotto; valorizzazione delle risorse umane; salute e sicurezza sui

luoghi di lavoro; ambiente ; partecipazione e reciprocità nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali; accortezza nelle transazioni commerciali; divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro; tutela di dati e sistemi informatici; comunicazioni verso l'esterno.

Nel Codice Etico sono, inoltre, descritti i seguenti "principi generali di comportamento": nelle relazioni con i Dipendenti (per la selezione e scelta del personale nonché per la trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali); nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e di Controllo e nella gestione dei procedimenti legali; nelle relazioni con i Fornitori (per la selezione e scelta dei fornitori e nella gestione degli acquisti); nelle relazioni con i Competitors (nel rispetto della proprietà industriale e intellettuale); nelle relazioni con i Clienti (per una correttezza e completezza delle informazioni e per il coinvolgimento dei Clienti); nelle relazioni con gli altri interlocutori, tra cui i Soci, le Associazioni di categoria, i sindacati e i partiti politici; nell'elargizione o accettazione di doni o altre utilità.

## **12. Sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/01. In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

Nell'individuazione della sanzione, la cui applicazione deve tener conto dei principi di gradualità ed adeguatezza, assumono rilievo i profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi della violazione, graduati in ordine crescente di gravità e riferiti alle circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito, sono:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Sotto il profilo soggettivo assumono poi rilievo le seguenti circostanze:

- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'autore;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva dell'autore;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica della persona cui è riferibile la condotta contestata; eventuale condivisione delle decisioni con altri soggetti che abbiano concorso o in qualche modo contribuito alla violazione del Modello.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V.

In relazione ai contenuti specifici del sistema disciplinare viene fatto rimando allo specifico documento "Sistema disciplinare" facente parte del presente Modello Organizzativo.

### **13. L'organismo di vigilanza**

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, art. 6, comma 1, lett. b), la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o dipendenti se l'organo dirigente ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Secondo le indicazioni delle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, fatte proprie anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, affinché

il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, devono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'Organo amministrativo. Affinché l'autonomia non risulti meramente formale è necessario che l'O.d.V. sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e sia immune da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della società.

Tali requisiti vengono assicurati dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale, in modo da escludere qualsiasi dipendenza gerarchica dell'Organismo all'interno della Società e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice aziendale, e quindi all'Organo amministrativo. Infatti, l'Organismo di vigilanza viene inserito nell'organigramma nella più elevata posizione di staff.

L'O.d.V. deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate rispetto alle funzioni che è chiamato a svolgere e capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. Pertanto è necessario che in seno all'O.d.V. siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali.

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

Le caratteristiche di professionalità, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'O.d.V. non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

L'O.d.V. è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- collaborare con i Soggetti apicali nella diffusione del Modello all'interno della società e vigilare sulla diffusione ed efficace attuazione del Modello, assicurando e promuovendo il costante aggiornamento dello stesso;
- vigilare continuativamente sul funzionamento e l'osservanza del Modello, con i necessari poteri d'indagine;
- riferire continuativamente direttamente all'Organo amministrativo circa il funzionamento del Modello;
- definire, coordinandosi con i soggetti apicali e le strutture organizzative, i flussi informativi di cui necessita per l'espletamento della propria funzione;
- definire e comunicare le modalità attraverso le quali i collaboratori interni possono effettuare segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, anche sospetti, o di violazione del Modello o del Codice Etico;
- accertare e segnalare all'Organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti destinatari che si sono resi responsabili di violazioni del Modello o del Codice Etico.
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare l'indipendenza nel giudizio di valutazione e la visione d'insieme delle attività aziendali ad esso richieste.

### **13.1. Composizione, nomina durata e revoca dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo può essere costituito in forma mono o plurisoggettiva.

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono atti riservati alla competenza del dell'Organo amministrativo.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera dell'Organo amministrativo. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte dell'Organo amministrativo. I componenti sono sempre rieleggibili.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall'Organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera dell'Organo amministrativo e con l'approvazione dell'Assemblea soci. Per "giusta causa" di revoca potrà intendersi a titolo esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

### **13.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo deve essere definito in modo da rispondere alle caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, la nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Sociali e dei vertici aziendali.

L'Organo amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui sopra, fondando tale decisione non soltanto sui curriculum ma anche sulle dichiarazioni raccolte direttamente dai candidati.

L'Organismo di Vigilanza, con la sottoscrizione di apposita dichiarazione, garantisce l'insussistenza di motivi di incompatibilità e l'impegno a comunicare immediatamente per iscritto all'Organo amministrativo della Società il sopravvenire di cause di sospensione e revoca dell'incarico.

In casi di particolare gravità, l'Organo amministrativo potrà comunque disporre – sentito il parere dell'Assemblea soci – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

### **13.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati da apposito Regolamento, approvato dal medesimo Organismo nominato e successivamente viene trasmesso all'Organo amministrativo.

Allo scopo di assolvere alle funzioni indicate dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, all'Organismo sono attribuiti i seguenti **compiti**:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- analizzare sulla persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- valutare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche normative.
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti **poteri**:

- disporre di autonome e adeguate risorse finanziarie, approvate dall'Organo amministrativo nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, su proposta dell'Organismo, idonee a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.). L'assegnazione del budget permette all'O.d.V. di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti indicati dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto;
- accedere presso tutte le Aree della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde esaminare ogni documento ed ottenere qualsiasi informazione o dato aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto. È fatto quindi obbligo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, di fornire le informazioni richieste da quest'ultimo;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando le procedure interne previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- assicurarsi che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli amministratori e dell'Assemblea soci;
- organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, collaboratori a vario titolo e partner commerciali;
- stipulare, modificare e/o risolvere - per il tramite delle unità aziendali competenti - incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Sarà cura dell'O.d.V. verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti. Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'O.d.V. per lo svolgimento della propria attività operativa, si avvale delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, verranno ritenute utili allo svolgimento delle attività indicate.

Si specifica inoltre che:

- le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da altro organo aziendale, fermo restando che la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello permane in capo alla Direzione aziendale;
- l'O.d.V. ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

A garanzia della propria indipendenza, l'Organismo si rapporta direttamente all'Organo amministrativo e, nell'espletamento delle proprie funzioni, agisce in piena autonomia, disponendo di mezzi finanziari adeguati ad assicurargli totale indipendenza operativa.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

#### **14. Flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente all'Organo amministrativo in ordine allo svolgimento dei suoi compiti, con particolare riferimento alla corretta attuazione del Modello ed all'eventuale emersione di fatti critici.

L'attività informativa è svolta, su base continuativa, anche nei confronti dell'Organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza redige, almeno con cadenza annuale, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola all'Organo amministrativo. Copia di tale relazione viene inviata altresì all'Assemblea soci.

In particolare, la relazione periodica annuale ha ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle azioni intraprese dall'O.d.V. stesso e dagli altri soggetti interessati;
- le attività che non è stato possibile effettuare per giustificate ragioni di tempo e/o eventuali carenze di risorse;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione, necessari nel caso in cui siano introdotti nuovi reati.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato inoltre a predisporre ed inviare annualmente all'Organo amministrativo e all'Assemblea soci, un report riepilogativo, avente ad oggetto:

- ✓ l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
- ✓ l'individuazione del Piano delle Attività per l'anno successivo.

L'Organismo dovrà inoltre riferire tempestivamente all'Organo amministrativo in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che sia stata accertata dall'Organismo di Vigilanza stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali, idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in termini, ad esempio, di rifiuto di fornire all'OdV documentazione o dati richiesti, ovvero di ostacolo alla relativa attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- esito degli accertamenti disposti da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a indagini aventi ad oggetto reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Organo amministrativo;
- necessità di procedere all'aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico.

In aggiunta, l'Organismo di Vigilanza deve riferire senza indugio all'Organo amministrativo, in caso di verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza.

#### **14.1. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

##### **14.1.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

L'Organismo deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Collaboratori e degli altri soggetti all'uopo individuati, in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione od elusione del Modello o delle relative procedure e quindi potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

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

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V., oltre alla documentazione prescritta nella Parte Generale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello ex D.Lgs.n. 231/2001;
- criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale ed organizzativa, anche con riferimento ai ruoli chiave per la tutela della sicurezza e salute sul lavoro;
- procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello, nonché eventuali sanzioni disciplinari irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'O.D.V. valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando – ove ritenuto opportuno - l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello Organizzativo adottato.

I consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta con la società **GSB s.r.l.** effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo della Società mediante quanto definito contrattualmente.

#### **14.1.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni di cui al capitolo precedente, deve essere obbligatoriamente trasmessa all'O.d.V. della società **GSB s.r.l.** la seguente documentazione:

- dettaglio dello status dei provvedimenti amministrativi e del relativo iter amministrativo;
- dettaglio delle visite ispettive ricevute nel periodo di riferimento e delle eventuali criticità riscontrate;
- elenco dei dipendenti che hanno ricoperto cariche pubbliche nel corso dell'anno, o ancora in essere alla chiusura dell'esercizio;
- documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello;
- documentazione relativa alla partecipazione delle attività di cui sopra da parte del personale;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria effettuate in Paesi regolati da normativa fiscale privilegiata, ai sensi dei DM 21 novembre 2001 (Disciplina CFC) e 23 gennaio 2002 e successive modifiche ed integrazioni;

- le richieste di pagamento su conto corrente in uno Stato “a rischio” (in base agli elenchi/black list emanati da OECD/OCSE, ecc.) provenienti dai fornitori;
- il dettaglio delle eventuali erogazioni concesse (ad esempio a titolo di omaggi, liberalità, ecc.), a favore di enti pubblici o soggetti che svolgono pubbliche funzioni;
- dettaglio degli acquisti di servizi di consulenze effettuati nel periodo di riferimento;
- stato dei contenziosi di competenza in essere, nonché i possibili esiti degli stessi;
- documenti in ambito di salute e sicurezza sul lavoro:
- documento valutazione dei rischi;
- piano di emergenza;
- deleghe conferite e nomine in essere relative alla sicurezza;
- verbale riunione ex art. 35 D.Lgs. n. 81/08;
- piano degli Investimenti;
- richieste modifiche autorizzazioni esistenti.

#### **14.1.3. Modalità di trasmissione delle informazioni e valutazione delle segnalazioni**

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, si applicano le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, anche in forma anonima. Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'Organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. Gli eventuali

provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'O.d.V., è stato istituito un "canale informativo dedicato" (odv231@gbsrl.it). Le segnalazioni potranno altresì essere trasmesse per posta all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n.231/01, GSB S.R.L, via del Progresso 15, 63821 Porto Sant'elpidio (FM).

#### **14.1.4. Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'O.d.V.**

Tutti i rapporti, le segnalazioni e le informazioni rese dall'Organismo di Vigilanza all'Organo amministrativo e all'Assemblea soci e ad eventuali altri soggetti e ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo stesso, devono essere conservati dall'Organismo di Vigilanza per il periodo di dieci anni.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

### **15. Piano di formazione e comunicazione**

#### **15.1. Premessa**

Al fine di poter ritenere integrato il requisito dell'efficace attuazione dei principi contenuti nel presente Modello, oltre che di quelli del Codice Etico, è interesse della società **GSB s.r.l.** garantire una corretta ed **ampia divulgazione** e conoscenza dei principi e delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con un grado di approfondimento proporzionato al livello di coinvolgimento delle risorse medesime nell'esecuzione delle attività a rischio.

I **principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico** sono destinati ai componenti degli organi sociali e ai dipendenti, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della società.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza ed integrato, tenendo conto dei risultati dell'attività svolta, con i Responsabili delle Aree di volta in volta coinvolte.

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

## **15.2. Formazione del personale**

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere le regole di comportamento nonché i principi di riferimento del Modello; egli è altresì tenuto a contribuire attivamente alla loro attuazione e a segnalarne eventuali carenze.

Ogni dipendente è tenuto a:

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

È obiettivo di **GSB s.r.l.** garantire, promuovere e facilitare la conoscenza di tali regole e principi da parte dei destinatari, differenziando, a seconda della posizione e del ruolo, l'approfondimento e il grado di dettaglio della conoscenza stessa; tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali.

A tal fine la Società metterà a disposizione di tutti i destinatari i Principi di Riferimento del Modello, pubblicandone una copia sul sito internet, nonché mediante affissione in luogo

accessibile a tutti i lavoratori; ai nuovi dipendenti verrà poi richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione alle regole comportamentali ed ai principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, unitamente all'accettazione della proposta di assunzione da parte della società, documenti dei quali sarà loro contestualmente consegnata copia cartacea. Quanto poi all'organizzazione dei seminari e alle altre iniziative di formazione mirata, al fine di divulgare e favorire la comprensione dei contenuti dei principi di riferimento del Modello anche in relazione alle eventuali novità normative intervenute, è previsto un "adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio" proprio per venire incontro alle indicazioni di Confindustria.

### **15.3. Informativa a collaboratori esterni e partner**

I collaboratori, i partner e/o comunque i terzi che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse della società **GSB s.r.l.** e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" devono essere edotti attraverso idonea informativa ed accettare per iscritto le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

La società **GSB s.r.l.** promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

La società provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, appositi provvedimenti, quali il diritto di risoluzione e/o clausole penali, fino alla possibile risoluzione degli obblighi negoziali.