MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di GUNA S.p.A.

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

REV	REVISIONI	APPROVATO
0	PRIMA EMISSIONE	Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 gennaio 2016
1	SECONDA EMISSIONE	Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2019
2	TERZA EMISSIONE	Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 luglio 2022

IL PRESENTE DOCUMENTO È DI PROPRIETÀ DI GUNA S.P.A.
E' VIETATA LA RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE DEL PRESENTE DOCUMENTO SENZA SPECIFICA AUTORIZZAZIONE SCRITTA

INDICE

GLOSSARIO **3**

1. PREMESSA ***6***

2. PRINCIPI GENERALI ***6***

3. FINALITÀ DEL MODELLO ***6***

4. STRUTTURA DEL MODELLO ***6***

5. DESTINATARI DEL MODELLO ***7***

PARTE GENERALE **8**

1. SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 ..... ***8***

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 8

1.1.1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE. 8

1.1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE 10

1.1.3. LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE 12

1.1.4. L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 14

1.2. FONTI PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA. 16

2. SEZIONE SECONDA - IL CONTENUTO DEL MODELLO DI GUNA S.P.A. ***19***

2.1. ADOZIONE DEL MODELLO 19

2.1.1. L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI GUNA 19

2.1.2. I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO 20

2.1.3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO 23

2.2. ORGANISMO DI VIGILANZA 27

2.2.1. LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 27

2.2.2. L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 29

2.2.3. LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32

2.2.4. L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 34

2.3. IL SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS.231/2001 35

2.3.1. OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 35

2.3.2. CANALI DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI E GARANZIA DEL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE 37

2.3.3. TUTELA DEL SEGNALANTE 38

2.4. SISTEMA DISCIPLINARE PER LA VIOLAZIONE DEL MODELLO 39

2.4.1. LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE 40

2.4.2. I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE 40

2.4.3. LE SANZIONI 40

2.5. DIFFUSIONE DEL MODELLO 48

2.6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 50

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **GUNA o Società:** Guna S.p.A. con sede a Milano, via Palmanova n. 71, cap 20132, iscritta al Registro delle Imprese di Milano con il numero di iscrizione e codice fiscale 06891420157, partita IVA 06891420157.

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi.

- **CdA:** Consiglio di Amministrazione di Guna S.p.A..

- **Codice Etico o Codice**: Documento che rappresenta l'insieme di valori, principi, linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società.

- **Decreto o d.lgs. 231/2001**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300» e successive modifiche ed integrazioni.

- **Destinatari**: soggetti meglio definiti al paragrafo 4 della Premessa del presente documento.

- **Enti**: soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

- **Modello o Modello Organizzativo**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001 adottato da Guna S.p.A.

- **Organismo di Vigilanza o OdV**: l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

- **Protocolli**: specifici protocolli di decisione, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

- **Reati**: i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001.

- **RdF**: Responsabili di Funzione, ovvero i Destinatari del Modello Organizzativo che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dei Reati.

- **Referente 231:** referente aziendale 231 nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

- **Soggetti Apicali:** amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una società terza o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c..

- **Soggetti Terzi:** soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a progetto, gli stagisti, i lavoratori interinali.

- **Soggetti Ulteriori:** soggetti estranei alla compagine societaria quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, i consulenti, i professionisti, le agenzie di lavoro, gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 del d.lgs. 276/2003, i subappaltatori ed i partner commerciali nonché eventuali ulteriori soggetti a cui la Società ritenesse opportuno estendere l'applicabilità del Modello.

Per una corretta comprensione e applicazione del Modello e dei Protocolli, in considerazione dei numerosi rimandi ivi contenuti e della rilevanza della tematica per la Società, si riportano di seguito le definizioni di "Pubblico Ufficiale" e "Persona incaricata di pubblico servizio", così come definite dal Codice Penale, e la definizione di "Pubblica Amministrazione" così come espressa nel parere del Consiglio di Stato n. 11482/2004:

- **Pubblico Ufficiale** (art. 357 c.p.): "*Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*";
- **Persona incaricata di un pubblico servizio** (art. 358 c.p.): "*Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*";
- **Pubblica Amministrazione** (Consiglio Stato, parere n. 11482/2004): "*La nozione di pubblica amministrazione (omissis), sembra quindi debba intendersi in senso ampio e tale da ricomprendere l'insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le*

imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria[1]*, che sono chiamati ad operare, in relazione all'ambito di attività considerato, nell'ambito di una pubblica funzione*".

Si segnala inoltre che la natura privatistica di alcuni Enti, che svolgono servizi pubblici anche in seguito alla loro trasformazione in società per azioni (es. Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc.), non esclude che i medesimi continuino a perseguire finalità pubbliche e che la loro attività continui ad essere disciplinata da normative di diritto pubblico (in questi casi coloro che operano in questi enti, ad esempio i dipendenti, possono essere qualificati come Pubblici Ufficiali o come Incaricati di Pubblico Servizio)[2].

Infine, in merito ai soggetti attivi o destinatari delle condotte illecite internazionali previste dal d.lgs. 231/01, il legislatore ha definito espressamente l'elenco dei soggetti appartenenti a organi internazionali[3], inclusi i soggetti la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio.

Si sottolinea, infine, che, a seguito dell'approvazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 ("*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*"), nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 è stato inserito il reato di "*corruzione tra privati*" (art. 2635 c.c.) e con il d.lgs.38/2017 il reato di *"istigazione alla corruzione tra privati"* (art. 2635-bis c.c.). Il Modello ed i Protocolli hanno pertanto la funzione di prevenire attività corruttive poste in essere, non solo nei confronti della Pubblica Amministrazione ma anche di Soggetti Privati, che potrebbero integrare la suddetta fattispecie di reato e che, se commesse nell'interesse o a vantaggio della Società, potrebbero comportare l'applicazione di sanzioni nei confronti della medesima.

---

[1] Indici sintomatici per l'individuazione dell'"organismo di diritto pubblico secondo l'interpretazione della giurisprudenza comunitaria" sono:
- ente dotato di personalità giuridica organizzato anche in forma societaria;
- sottoposizione alla vigilanza e controllo dello Stato o più della metà dei membri degli organi di amministrazione e di vigilanza designata dallo Stato o enti locali o finanziamento in prevalenza dallo Stato o enti pubblici;
- attività svolta in assenza di criteri di economicità (rischio economico a carico dello Stato), perseguimento di finalità di interesse generale né industriale né commerciale.

[2] Possono quindi considerarsi come "soggetti pubblici", a titolo esemplificativo e non esaustive:
- Le Amministrazioni dello Stato (Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, ecc.)
- Enti pubblici territoriali (Regioni, Provincie, Comuni,…)
- Università e Scuole;
- ASL e Ospedali
- Agenzia delle Entrate e Enti previdenziali (INPS, INAIL, ecc…)
- Camere di Commercio
- Autorità di Vigilanza indipendenti (Consob, Banca d'Italia, ISVAP, AVCP, Garante per la protezione dei dati personali, Garante della concorrenza e del mercato, AIFA, ecc…)
- Altri Enti Pubblici non territoriali (CNR, AGEA, ecc…)
- Dipendenti di Enti privati che perseguono finalità pubbliche (Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc…)

[3] In forza del disposto di cui all'art 322-bis ("Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri") del codice penale, i seguenti soggetti:
- membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- funzionari e agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso in operazioni economiche internazionali.

Sono considerate "operazioni economiche internazionali" rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 tutte le operazioni tipiche del commercio internazionale, quali: esportazioni, gare di appalto, investimenti, ecc.; la corruzione perseguibile può riguardare l'intervento di pubblici ufficiali per esempio in relazione al rilascio di permessi o autorizzazioni, ottenimento di agevolazioni fiscali e simili.

1. PREMESSA

2. PRINCIPI GENERALI

GUNA S.p.A. nell'ambito della più ampia politica d'impresa, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa e dei propri soci, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria già adottati, procedendo all'attuazione e al regolare aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal d.lgs. 231/2001.

3. FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del presente Modello, GUNA si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se GUNA non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di GUNA e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

4. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di una parte generale e di una parte speciale.

La parte generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità (Sezione prima), nonché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello (Sezione seconda).

La parte Speciale contiene i protocolli ovvero un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* d.lgs. 231/2001.

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica, infatti, che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "etica aziendale" che GUNA riconosce come propri;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

5. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali coinvolti, anche di fatto, nelle attività di GUNA considerate a rischio ai fini della citata normativa.

In particolare, il Modello si applica ai seguenti destinatari (di seguito "**Destinatari**"):

- Tutti componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale);
- i dirigenti (ovvero coloro che risultano inquadrati in tal modo in base al CCNL applicabile);
- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- i Soggetti Terzi.

I Soggetti Terzi devono essere vincolati al rispetto delle prescrizioni dettate dal d.lgs. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati da GUNA attraverso il Codice Etico mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

La Società può valutare di volta in volta l'opportunità di vincolare i Soggetti Ulteriori, oltre che al rispetto dei principi etici e comportamentali adottati da GUNA attraverso il Codice Etico, anche al rispetto delle prescrizioni dettate dal d.lgs. 231/2001 e adottate nel proprio Modello mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

PARTE GENERALE

1. SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1.1.IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il d.lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*".

L'istituzione di una responsabilità amministrativa degli Enti, nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno delle organizzazioni, costituiscono espressione non tanto della devianza del singolo, quanto di quella del centro d'interessi economici nell'ambito del quale il singolo abbia agito, essendo sovente conseguenza di decisioni di vertice del medesimo. Si ritiene, pertanto, che tali comportamenti criminosi possano essere efficacemente prevenuti soltanto sanzionando anche l'Ente, quale reale beneficiario del reato.

In merito alla reale natura della responsabilità ex d.lgs. 231/2001, la stessa sembra coniugare tratti sia della responsabilità amministrativa sia della responsabilità penale. La relazione ministeriale al Decreto, infatti, sottolinea il fatto che tale forma di responsabilità essendo conseguente ad un reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge in svariati punti dal paradigma classico di illecito amministrativo e si pone come una tipologia autonoma di responsabilità *"che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".*

In particolare, il d.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto possono infatti essere applicate esclusivamente dal giudice penale, nel contesto garantistico del processo penale, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un Reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità amministrativa in capo ad un Ente consegue nei seguenti casi:

- commissione di un Reato *nel suo interesse*, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio all'Ente;
- lo stesso tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del Reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio all'Ente.

Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'Ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità del medesimo alla commissione del Reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del d.lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'Ente qualora il reato sia commesso:

a) "*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*" (cosiddetti soggetti apicali);

b) "*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*" (cosiddetti sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di regole autoimposte dall'ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di Reato.

La responsabilità degli Enti si estende anche ai Reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d.lgs. 231/2001.
La mai così accentuata vocazione globale dei mercati economici rende tutt'altro che secondaria la verifica dell'attitudine all'extraterritorialità delle norme punitive poste a presidio delle regole che disciplinano l'attività d'impresa in generale e di quelle contenute nel d.lgs. 231/2001.
Il d.lgs. 231/2001, infatti, contiene una disposizione (art. 4 del Decreto), ispirata ad un moderato principio di *universalità* della giurisdizione, secondo cui si può applicare la responsabilità amministrativa a carico di un Ente con sede principale in Italia per la commissione di uno dei reati-

presupposto, previsti nel catalogo dei reati 231, anche laddove esso sia stato consumato interamente all'estero. In particolare, il comma 1 dell'art. 4 sopra menzionato configura la responsabilità amministrativa dell'Ente in tutti i casi in cui, per il reato-presupposto commesso all'estero, debba essere punita anche la persona fisica che l'abbia commesso ai sensi degli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.
Perché il giudice italiano eserciti la sua giurisdizione, ed applichi le sanzioni amministrative previste dal Decreto a carico dell'Ente, in caso di commissione di reato all'estero, sono necessari i seguenti presupposti specifici:

1. il Reato deve essere commesso all'estero (e consumato interamente all'estero) dal soggetto qualificato ("apicale" o "sottoposto");
2. l'Ente deve avere la sede principale in Italia (artt. 2196 e 2197 c.c.);
3. si verifichi una delle condizioni previste dagli articoli 7[4], 8[5], 9[6] e 10 c.p.[7];
4. nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato in cui è stato commesso il fatto;
5. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

1.1.2.I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono soltanto quelle espressamente indicate dal legislatore all'interno del Decreto, che, al momento dell'emanazione contemplava solo alcuni reati nei confronti della Pubblica Amministrazione. Il legislatore, anche in applicazione di successive direttive comunitarie, ha, nel corso degli anni,

---

[4] Ai sensi dell'art. 7 c.p. (**Reati commessi all'estero**):
1. *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:*
    1. *delitti contro la personalità dello Stato italiano;*
    2. *delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;*
    3. *delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;*
    4. *delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;*
    5. *ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana*

[5] Ai sensi dell'art. 8 c.p. (**Delitto politico commesso all'estero):**
1. *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.*
2. *Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.*
3. *Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*

[6] Ai sensi dell'art. 9 c.p. (**Delitto comune del cittadino all'estero**):
1. *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.*
2. *Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.*
3. *Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.*

[7] Ai sensi dell'art 10 c.p. (**Delitto comune dello straniero all'estero**):
1. *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.*
2. *Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:*
    1. *si trovi nel territorio dello Stato;*
    2. *si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;*
    3. *l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.*

notevolmente ampliato il catalogo dei Reati sottoposti all'applicazione del d.lgs. 231/2001, che oggi comprende, in particolare:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24- bis[8]);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24- ter);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25- bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25- bis.1);
- Reati societari[9], compreso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati[10] (art. 25-ter);
- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 - quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25- quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quinquies[11]);
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato[12] (art. 25 - sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25- septies);

---

[8] Il D.lgs. 15 gennaio 2016, n.7 ha comportato l'abrogazione di vari reati previsi dal codice penale, e la modifica di altre fattispecie penalmente rilevanti, espressamente richiamate dall'art. 24-bis d.lgs.231/2001 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati). Tra le condotte abrogate, vi è l'art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata).
Ciò ha comportato la modifica dell'art. 490 c.p. (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri), che non si applica più al caso delle scritture private, così come dell'art. 491-bis c.p. (Documenti informatici), che ora prevede l'applicazione della disciplina penalistica riferita alle falsità nei documenti, solo quando esse riguardano documenti informatici pubblici aventi efficacia probatoria.
Tra le condotte illecite parzialmente modificate, vi sono tutti i reati di "danneggiamento" dei sistemi informativi, nonché delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, anch'essi richiamati dall'art. 24-bis d.lgs.231/2001; in questo caso, tutte le condotte di danneggiamento penalmente rilevati hanno subito una parziale riformulazione dell'aggravante speciale, prevista in ogni caso in cui il reato sia stato commesso "*con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore di sistema*".

[9] Con legge 27 maggio 2015, n.69 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*" sono state modificate le fattispecie di reati di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c. e introdotto il nuovo reato di cui all'art. 2621-bis c.c. "Fatti di live entità", anch'esso integrato nel catalogo dei reati 231.

[10] Con legge 6 novembre 2012 n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"), è stato inserito nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 il reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.), recentemente modificato dal d.lgs.38/2017, che ha inserito il reato di "istigazione alla corruzione tra privati" (art. 2635-bis c.c.).

[11] Con legge 29 ottobre 2016, n. 199, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" è stato recentemente introdotto, nel catalogo dei reati 231, l'art. 603 bis c.p. "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*", che condanna chiunque "*1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.*".

[12] A seguito dell'emanazione della legge n. 62/2005 recante "disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge Comunitaria 2004", che ha disposto il recepimento della Direttiva 2003/6/CE sul "Market abuse" e delle relative disposizioni di attuazione, fra i reati tipici per i quali è prevista la responsabilità dell'ente sono ora compresi anche i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.
L'art. 9 della legge n. 62/2005 ha, infatti, innovato profondamente la disciplina degli emittenti regolata dal Testo Unico della Finanza (TUF – d.lgs. n. 58/1998) con interventi mirati in materia di comunicazioni al pubblico, definizione dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introduzione di illeciti amministrativi e ampliamento dei poteri di vigilanza e di indagine della Consob.
In tema di responsabilità delle persone giuridiche (d.lgs. n. 231/2001) deve, invece, evidenziarsi che la normativa in esame oltre ad estendere la responsabilità degli enti alle ipotesi di reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato disciplinate dagli artt. 184 e 185 del Testo Unico della Finanza e rubricati con il titolo "abusi di mercato" all'art. 25 sexies del d.lgs. n. 231/2001, ha introdotto una norma di cruciale importanza.
Si fa riferimento, cioè, all''art. 187 quinquies del Testo Unico della Finanza, che considera, altresì, l'ente responsabile per gli abusi di mercato configuranti violazioni amministrative, commesse sempre nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti subordinati.

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio[13] (art. 25 - octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti(art. 25 – octies 1.);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25- novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25- decies);
- Reati ambientali[14] (art. 25- undecies);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies[15]);
- Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies[16]);
- Reati transnazionali (legge 16.3.06 n.146).

1.1.3.LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 a carico degli Enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria da un minimo di € 25.800 fino a un massimo di € 1.549.000 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

[13] Il reato di autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.) è stato introdotto nel catalogo dei reati 231, dalla legge 15 dicembre 2014, n.186, recante "*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonchè per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto riciclaggio*".
[14] L'art. 25-undecies d.lgs.231/2001 è stato integrato con nuove fattispecie di reato dalla legge 22 maggio 2015, n.68 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*".
[15] Ai sensi della L. 19 dicembre 2019, n.157, sono stati introdotti nel catalogo dei reati 231 alcuni illeciti tributari ex d.lgs.74/2000. Con successivo art. 5 comma 1 lettera c) del D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75, è stata estesa la punibilità dell'ente alle ipotesi di gravi frodi d'IVA trasfrontaliere. I reati tributari ad oggi fonte di responsabilità amministrativa degli enti, richiamati dall'art. 25- *quinquiesdecies* sono i seguenti: artt. 2, 3, 8, 10, 11 d.lgs.74/2000, e, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, anche gli artt 4, 5 e 10 quater d.lgs.74/2000.
[16] Il D.lgs.14 luglio 2020 n. 75 ha esteso il novero dei reati presupposto con l'inserimento dell'art. 25 sexiesdecies al D.lgs. 231/2001 che prevede la punibilità dell'ente anche nelle ipotesi di commissione dei reati di Contrabbando di cui al D.P.R.43/1973.

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai Reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, che nei casi più gravi il giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati, in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. dal 24 al 24 ter e dal 25 al 25-quinquiesdecies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.1.4. L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il d.lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'Ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

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

c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposto l'Ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);

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

3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;

4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul

funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, d.lgs. 231/2001, richiede:

5. una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
6. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non costituisce tuttavia un obbligo per gli Enti, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

1.1.4.1. Esenzione della responsabilità amministrativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Con l'introduzione dei Reati colposi nell'ambito di applicazione del Decreto, avvenuta con la L. 123/2007 (che introducendo nel Decreto l'art. 25 septies ha previsto la responsabilità amministrativa per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) – e cioè la dimostrazione che il fatto è stato commesso attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'Ente nell'ambito della propria organizzazione – proprio per la mancanza della volontarietà dell'evento lesivo (morte o lesioni gravi o gravissime) non può trovare applicazione. In tal caso l'ente dovrà dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell'evento.

L'elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità in materia di sicurezza, anche ai fini dell'applicabilità dell'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001, è rappresentato dalla mancata adozione all'interno dell'Ente di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili, alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche. Gli obblighi di sicurezza in capo agli Enti, inoltre, devono essere considerati non solo nella loro componente statica (adozione delle misure di prevenzione e sicurezza) ma anche nella loro componente dinamica, che implica l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo. L'articolo 30 del d.lgs. 81/2008, che richiama espressamente il d.lgs. 231/2001, prevede, in particolare, l'esclusione dalla responsabilità amministrativa per l'Ente che abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello che assicuri un sistema aziendale finalizzato all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione;

c. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d. alle attività di sorveglianza sanitaria;

e. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g. all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per tutte le attività sopra elencate, il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Infine la suddetta norma richiede che il Modello preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello dovranno essere adottati ogni qual volta siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. Il comma 5 del medesimo articolo 30 d.lgs. 81/2008 prevede che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti sopra richiamati.

1.2. FONTI PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Tra i principali strumenti giuridici che sono stati utilizzati per la definizione e l'aggiornamento del Modello si annoverano, oltre alle norme codicistiche di natura civile e penale, le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Confindustria, nel mese di marzo 2014, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01*", nelle quali ha, tra l'altro, sviluppato nuove indicazioni con riferimento alla copertura dei rischi rispetto alla verificazione dei Reati da ultimo introdotti all'interno del Decreto Legislativo 231.

Il Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "*complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto*".

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

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal d.lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo di gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;

- continuità di azione;

- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per la predisposizione del Modello, GUNA ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del d.lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del d.lgs. 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria;
- della dottrina e della giurisprudenza formatesi ad oggi.

2. SEZIONE SECONDA - IL CONTENUTO DEL MODELLO DI GUNA S.P.A.

2.1. ADOZIONE DEL MODELLO

2.1.1.L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI GUNA

GUNA, fondata nel 1983 dai coniugi Adriana Carluccio e Alessandro Pizzoccaro, giovani laureati rispettivamente in Chimica e Tecnologia Farmaceutica ed Economia e Commercio, accomunati dalla insolita passione per le Medicine Non Convenzionali e l'Omeopatia, è oggi la più importante azienda italiana operante nel settore della produzione e distribuzione di farmaci Low Dose.

Il successo dell'Azienda è dovuto alla produzione di un'innovativa serie di farmaci omeopatici di altissima qualità, di integratori d'avanguardia, di cosmetici di sofisticata concezione, di Fiori di Bach e di Medical Device, oltre che alla distribuzione di una vasta gamma di medicinali e integratori delle più prestigiose aziende straniere.

Le attività collaterali alla produzione e commercializzazione di farmaci si articolano in un intenso programma di aggiornamento culturale per i medici, finalizzato alla diffusione della medicina biologica.

Dalla sua fondazione l'Azienda si è caratterizzata per il ruolo strategico assegnato alla formazione sia mediante l'organizzazione di numerosi seminari, sia mediante il sostegno fornito ad Associazioni mediche. Tale impegno educativo si è rivelato indispensabile per fornire, in supplenza degli organi istituzionali deputati, un'adeguata conoscenza di quelle numerose discipline non ancora inserite nei programmi universitari, ma sempre più richieste dai medici e dai pazienti.

Parallelamente è stata costituita una rete di Informatori Scientifici e di Consulenti in farmacia di altissima professionalità e competenza che rafforzano su tutto il territorio nazionale la conoscenza delle basi scientifiche delle metodiche di competenza di GUNA.

Lo stesso modello di *in*-formazione viene applicato negli oltre 40 Paesi in cui GUNA esporta.

L'unità produttiva è autorizzata secondo le norme internazionali GMP.

Tutti i controlli richiesti dalle norme sui farmaci, sia qualitativi e quantitativi, sia microbiologici sono eseguiti presso lo stabilimento, che si sviluppa su una superficie di oltre 6.000 mq e dispone delle migliori strumentazioni. GUNA utilizza le più avanzate scoperte scientifiche e tecnologiche nella produzione dei propri medicinali omeopatici, per offrire a medici e pazienti farmaci sempre più sicuri ed all'avanguardia nel rispetto della persona umana e della sua unicità.

GUNA ha posto in essere un Sistema di Gestione per la Qualità, conforme alle norme ISO 9001 e ISO 13485, al fine di contribuire a migliorare la qualità dei prodotti e la soddisfazione dei propri clienti.

La qualità dei processi produttivi si è accresciuta grazie alla "*Certificazione di Qualità di tutte le attività svolte da GUNA*".

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione; la nomina degli amministratori e la preventiva determinazione del loro numero spetta all'Assemblea ordinaria.

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, con facoltà pertanto di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, esclusi soltanto quelli che la Legge, in modo tassativo, riserva all'Assemblea.

Qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri il Presidente, al quale spetta la rappresentanza della Società ed in particolare la rappresentanza giudiziale, attiva e passiva, della Società, con facoltà di proporre domande e ricorsi avanti a qualsiasi Autorità, compresa la Corte di Cassazione, il Consiglio di Stato, la Corte Costituzionale e qualsiasi altra Corte di ogni grado, per le quali siano richiesti poteri di rappresentanza speciali, anche allo scopo di ottenere la revoca di precedenti sentenze ed altri provvedimenti definitivi nonché di nominare avvocati e di eleggere domicilio presso di essi.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di nominare tra i soci membri uno o più amministratori delegati, determinando i loro poteri ovvero di conferire speciali incarichi ad uno o più amministratori, determinando i compiti e le attribuzioni dei medesimi.

Il Collegio Sindacale nominato dall'assemblea, ha compiti di vigilanza sull'osservanza della legge. La revisione contabile è affidata ad una Società di Revisione.

2.1.2.I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti in GUNA e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, e specificamente dei seguenti:

- Strumenti di *Governance*;
- Sistema di controllo interno.

2.1.2.1. Gli strumenti di *governance*

Il Modello di GUNA tiene conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento e che possono essere così riassunti:

- l'atto costitutivo, che costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario. Definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, la durata, il capitale sociale, nonché i poteri e le responsabilità dei Soggetti apicali;
- la documentazione organizzativa aziendale, che descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative. I principali documenti

organizzativi aziendali sono rappresentati da:
  - il sistema di poteri e deleghe attribuite ai diversi organi societari;
  - le delibere del C.d.A.;
  - i documenti interni relativi che disciplinano la struttura delle responsabilità e che descrivono l'organigramma aziendale;

- il Codice Etico è costituito da un insieme di principi e valori che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la Società, devono rispettare. È stato adottato dalla Società a conferma dell'importanza attribuita dal vertice aziendale ai profili etici ed a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità;
- il Corpo Procedurale Interno – costituito da procedure, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società; a tal fine si menzionano:
  - il Sistema di Gestione di Qualità certificato;
  - l'applicazione del Sistema GMP;
  - ulteriori strumenti di dettaglio – job description, modulistica, documentazione di produzione, etc..

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono uno strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al d.lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti Destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

2.1.2.2. Il sistema di controllo interno

Il sistema di controlli interni già esistente e attuato da GUNA, è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per

il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;

- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, e coerente;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, anche il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti. La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.
La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente è ispirata alle indicazioni fornite dal CoSO Report e dal Corporate Governance Paper AIIA (Associazione Italiana Internal Auditors) - Approccio integrato al sistema di controllo interno – e strutturata su tre livelli:

- **un primo livello** che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli procedurali, informatici, comportamentali, amministrativo-contabili, etc. svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità; sono controlli di tipo sia gerarchico che funzionale finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- **un secondo livello** che presidia il processo di valutazione e controllo dei rischi garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali, rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio;
- **un terzo livello** che garantisce la bontà del disegno e del funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno. Quest'attività è svolta dall'Organismo di Vigilanza attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere.

Il sistema di governo e controllo societario esistente contiene elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto. In ogni caso il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di sottoporre comunque a nuovo esame i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, al fine di verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto come negli ultimi anni modificato, ove necessario, adeguandoli al fine di renderli conformi alle citate finalità. Tale verifica verrà reiterata in futuro al fine di monitorare sistematicamente la corrispondenza dei principi citati con le finalità del Decreto.

2.1.3.LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La scelta del Consiglio di Amministrazione di GUNA di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a GUNA (dal management ai lavoratori subordinati) sia tutti i Soggetti Terzi e i Soggetti Ulteriori alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance,* della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 1.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza e dai pronunciamenti anche provvisori dell'Autorità Giudiziaria, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria (tipicamente Confindustria).

Il processo di predisposizione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato la valutazione del rischio di commissione dei Reati nell'ambito dello svolgimento delle attività sensibili individuate. La mappatura di tali processi ha comportato un'identificazione puntuale delle possibili condotte attraverso le quali sia teoricamente possibile la commissione dei Reati.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, all'adozione del Codice Etico e di specifici **Protocolli**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 2.1.3.1.), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del d.lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo paragrafo 2.2), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;

- a delineare un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo paragrafo 2.3) avverso a tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di **diffusione** del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo paragrafo 2.4);
- a definire le modalità di **aggiornamento** del Modello stesso (riportato nel successivo paragrafo 2.5).

2.1.3.1. La mappa delle attività a rischio

Il Modello di GUNA si basa sulla individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa di GUNA, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni - con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche – e risorse interne della Società.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi.

<u>I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante</u>

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi documentale: si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società al fine di meglio comprendere l'attività della Società e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- organigramma aziendale;
- Statuto e Visura Camerale;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- disposizioni e comunicazioni organizzative;
- deleghe e procure;
- procedure e istruzioni operative;
- Codice Etico;
- bilanci annuali;
- altra documentazione.

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società con riferimento alle aree sensibili legate al Decreto.

II fase: risk assessment

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.
A fronte di ciò, sono state quindi identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti; queste risorse sono state intervistate dal gruppo di lavoro al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al d.lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

È stata così effettuata una mappatura di tutti i processi della Società, articolati in sottoprocessi ed attività con evidenza delle Unità Organizzative coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verificazione dei reati presupposti.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "Matrici di Risk Assessment" che sono poi stati condivisi ed approvati dalle risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata.

É importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) d.lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

In particolare sono state identificate le seguenti aree di rischio:

- Selezione, assunzione e gestione del personale
- Approvvigionamento di beni e servizi e gestione degli incarichi professionali a terzi
- Gestione della contabilità, predisposizione del bilancio e operazioni sul patrimonio
- Gestione dei Flussi monetari e finanziari
- Gestione dei rapporti con i soci e gli organi sociali
- Stipulazione ed esecuzione di contratti con la clientela pubblica e privata

- Gestione dei rapporti di intermediazione commerciale
- Gestione dei contenziosi e degli accordi transattivi;
- Gestione di omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Gestione dei rapporti con le autorità di farmacovigilanza
- Gestione del prodotto e della produzione
- Gestione dell'informazione medico-scientifica
- Gestione dei sistemi informativi e dei diritti d'autore in ambito ICT
- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale

III fase: Gap Analysis

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment* e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

É stata fatta quindi un'analisi comparativa tra l'organizzazione esistente ("*as is*") ed un Modello di riferimento a tendere valutato sulla base del contenuto del Decreto, delle indicazioni dell'ampia giurisprudenza e delle linee guida di Confindustria ("*to be*"). Da tale confronto sono state identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente che saranno implementate nei Protocolli e nel corpo procedurale.

2.1.3.2. I protocolli

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato **specifici Protocolli**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/2001, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Per ciascuna area di rischio non ritenuta sufficientemente presidiata dal corpo procedurale interno, è stato creato un Protocollo, ispirato alla regola di tenere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Nell'ambito di ciascun Protocollo si rilevano:

- obiettivi del documento;
- ambito di applicazione;
- ruoli coinvolti nell'area di rischio;
- principi di comportamento;
- principi di controllo;

- reporting all'Organismo di Vigilanza;

I principi di controllo riportati nei Protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi;
- segregazione funzionale delle attività autorizzative, operative e di controllo;
- principi di comportamento;
- controlli specifici;
- formalizzazione;
- tracciabilità del processo decisionale e archiviazione della documentazione a supporto.

I Protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

La definizione dei Protocolli si completa e si integra con il Codice Etico, a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal d.lgs. 231/2001.

I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all'interno e all'esterno di GUNA.

In particolare, la Società si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con i clienti, fornitori ed appaltatori un comportamento collaborativo caratterizzato da lealtà e disponibilità e volto ad evitare conflitti di interesse.

Laddove ritenuto opportuno, si provvederà all'emanazione di apposite procedure interne che recepiscano nel dettaglio le singole disposizioni.

2.2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.2.1.LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 d.lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e

sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica **dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non partecipano direttamente alle decisioni o alle attività di vigilanza per le quali sia ravvisabile un conflitto di interesse (es. decisioni che riguardano un ambito nel quale il componente ha uno specifico interesse e che potrebbe comportare una commistione tra soggetto controllore e controllato). La gestione dei conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché, i conseguenti obblighi di astensione sono appositamente disciplinati dal Regolamento interno di detto Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria. All'OdV è assegnato un budget annuo, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentirgli di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia dotato di specifiche competenze di natura giuridica, con particolare riferimento a quelle di natura penalistica e sia altresì in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Da ultimo ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, introdotto dall'art. 14 comma 12, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, nelle società di capitali la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione.

2.2.2.L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Salvo il caso in cui l'Ente decida di affidare l'incarico di Organismo di Vigilanza ad uno dei soggetti indicati all'art. 6 comma 4 bis del d.lgs. 231/2001, la concreta costituzione di tale organismo è rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, sempre in funzione del quadro delineato dal Decreto.

In considerazione di quanto sopra, nel caso di specie, la Società ha scelto di dotarsi di un organismo plurisoggettivo, composto da tre membri, di cui uno interno e due esterni, tra i quali è scelto il presidente, al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dal Decreto 231/2001 all'OdV e di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo non superiore a tre anni, indipendentemente dalla durata del mandato del Consiglio di Amministrazione medesimo. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può essere rieletto al termine di ogni mandato.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e la permanenza verranno accertate annualmente da parte del Consiglio di Amministrazione.

In primis, i componenti dell'Organismo di Vigilanza di GUNA, ai fini della valutazione del **requisito di indipendenza**, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- partecipare direttamente alle decisioni o alle attività di vigilanza per le quali sia ravvisabile un conflitto di interesse sulla base di quanto prescritto dal Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza;
- far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado.

Inoltre la Società ha stabilito che il componente dell'OdV deve essere in possesso dei **requisiti di professionalità e di onorabilità** di cui all'art. 109 del d.lgs. 1 settembre 1993, n. 385. In particolare, il componente dell'Organismo di Vigilanza non deve essere stato condannato con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (cd. legge fallimentare);
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del d.lgs. 61/02 (Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali);
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per una delle misure di prevenzione previste dall'art. 67, comma 3, del decreto legislativo 169 del 2011 (Codice Antimafia);
8. per le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria).

L'eventuale revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate. A titolo meramente esemplificativo, costituiscono giusta causa di revoca del componente dell'OdV una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché – più in generale – nello svolgimento del proprio mandato.

La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

1. in una delle seguenti situazioni e nello specifico:
    a. si trovi nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (interdetto, inabilitato, fallito, o è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
    b. sia coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società, sia amministratore, coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
2. venga condannato, anche con sentenza non definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.

Costituiscono inoltre cause di decadenza dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

3. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
4. l'applicazione di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
5. l'applicazione di una misura cautelare personale;
6. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Costituiscono infine ulteriori cause di ineleggibilità o decadenza per il membro dell'OdV rispetto a quelle precedentemente delineate le seguenti:

7. l'esser stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità (legge n. 1423 del 56) o della legge n. 575 del 1965 (disposizioni contro la mafia);
8. l'esser indagato o condannato, anche con sentenza non definitiva o emessa ex artt. 444 e ss c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal d.lgs. 231/01.

Si precisa infine che la decadenza dalla carica di componente dell'OdV opera automaticamente sin dal momento della sopravvenienza della causa che l'ha prodotta, fermi restando gli ulteriori obblighi sotto descritti.

La nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione diviene efficace solo in seguito al rilascio da parte di ciascun membro di una formale accettazione per iscritto dell'incarico. Il componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

In caso di sopravvenuta causa di decadenza dalla carica, il membro dell'OdV deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il C.d.A. abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

Durante l'eventuale periodo di *vacatio* per il verificarsi di uno egli eventi sopra delineati, i restanti membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica con l'onere di richiedere al Consiglio di Amministrazione di procedere tempestivamente alla nomina del membro mancante.

2.2.3.LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:

- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
- attivare e implementare il sistema di controllo;
- predisporre il piano periodico delle verifiche sull'adeguatezza e funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano approvato, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
- promuovere incontri periodici (con cadenza almeno annuale) con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, per consentire lo scambio di informazioni rilevanti ai fini della vigilanza sul funzionamento del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
- disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
- raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;

- segnalare tempestivamente le presunte violazioni e inosservanze del Modello all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione), per gli opportuni provvedimenti disciplinari da irrogare con il supporto delle funzioni competenti;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da GUNA.

b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, informando nel caso il Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei Reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di gravi violazioni del medesimo da parte dei Destinatari, ovvero significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa. In particolare l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture societarie competenti;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte

dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi al Consiglio di Amministrazione;

- potrà richiedere l'accesso a dati ed informazioni nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, alla società di revisione, ai Soggetti Terzi ed in generale a tutti i Destinatari del Modello. Con specifico riferimento ai Soggetti Terzi, l'obbligo ad ottemperare alle richieste dell'OdV deve essere espressamente previsto nei singoli contratti stipulati dalla Società e/o nelle comunicazioni inviate dalla Società;
- potrà effettuare ispezioni periodiche nelle varie funzioni aziendali, anche con riferimento a specifiche operazioni (anche in corso di svolgimento) poste in essere dalla Società.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, al fine di svolgere appieno i propri compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture aziendali istituzionalmente dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari. L'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di delegare alle suddette Funzioni aziendali specifiche attività di verifica e controllo i cui risultati dovranno essere allo stesso riportati.

Si specifica che un comportamento non collaborativo da parte delle risorse aziendali, nei confronti dell'OdV, costituisce una violazione del Modello ed è per questo sanzionabile sulla base di quanto previsto dal sistema disciplinare (paragrafo 2.3).

Relativamente infine alle tematiche di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale, l'Organismo può avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Datore di Lavoro, del Servizio Prevenzione e Protezione) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal d.lgs. 81/2008 e dal d.lgs. 152/2006.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, l'OdV elabora, in accordo con le proprie esigenze di vigilanza, un proprio budget di spesa annuo che sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Per tutti gli altri aspetti, l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvederà ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento (relative, a titolo esemplificativo, alla calendarizzazione delle attività, al formato delle verbalizzazioni ed alla definizione del piano dei controlli). L'OdV trasmetterà, per informazione, copia del regolamento citato al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società.

2.2.4.L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, in sede di approvazione del bilancio da parte di GUNA, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una dettagliata relazione sui seguenti aspetti:

- una descrizione degli eventi significativi ai fini del Modello e del d.lgs. 231/2001, che hanno interessato la Società;
- l'eventuale evoluzione della normativa riguardante il d.lgs. 231/2001;
- lo stato di fatto e una valutazione sul grado di aggiornamento del Modello;
- le segnalazioni ricevute dall'OdV, accompagnate da note descrittive relative agli approfondimenti effettuati dall'OdV e alle relative risultanze;
- le eventuali criticità emerse nei flussi informativi ricevuti dall'OdV in merito alle aree di rischio;
- le attività svolte;
- i rapporti con gli organi giudiziari rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- le conclusioni in merito al funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o al Presidente.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso. Inoltre, l'OdV, se ritenuto necessario ovvero opportuno, potrà chiedere di esser convocato dal Collegio Sindacale.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Gli incontri di cui sopra con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

2.3. IL SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS.231/2001

2.3.1.OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del d.lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle previsioni del Modello. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

In particolare, al fine di una più efficace e concreta attuazione di quanto previsto nel Modello, la Società si avvale dei Responsabili di Funzione, che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dei Reati. Ai Responsabili di Funzione devono essere formalmente attribuite le seguenti funzioni:

- garantire personalmente e da parte dei Destinatari sottoposti alla loro direzione e vigilanza, il rispetto e l'applicazione dei principi e delle regole di condotta definiti nel Codice Etico, nel restante corpo procedurale e nella normativa interna, nonché del Modello e dei Protocolli;
- supportare l'OdV nell'esercizio dei compiti e delle attività connesse alla responsabilità ad esso attribuite interfacciandosi con il medesimo e assicurando flussi informativi periodici attraverso le attività di verifica e controllo.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza in flussi informativi **pre-definiti dal Modello**, in cui vengono riportate informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo. Tali flussi sono suddivisi in:

a) **Flussi informativi periodici**, indirizzati all'Organismo di Vigilanza, con cadenza definita, da parte dei Responsabili Unità Operativa coinvolti in attività a rischio ai sensi del d.lgs. 231/2001, i quali, mediante un processo di autodiagnosi complessivo sulla reatà aziendale e sull'attività svolta, attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto delle procedure e dei regolamenti interni.
   Attraverso questa formale attività di autovalutazione, evidenziano le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello e/o dai Protocolli o più in generale dall'impianto normativo, l'adeguatezza della medesima regolamentazione, con l'evidenziazione delle azioni e delle iniziative adottate o al piano per la soluzione.
   Le attestazioni dei Responsabili di Funzione sono inviate, entro 15 giorni dalla scadenza del semestre, all'Organismo di Vigilanza. Il Referente 231 archivierà la documentazione, tenendola a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per il quale produrrà una relazione con le risultanze.
   I flussi informativi periodici dovranno essere inviati all'OdV all'indirizzo di posta elettronica dedicato: odv@guna.it.

b) **Flussi informativi ad evento**, indirizzati all'Organismo di Vigilanza da parte di tutti i Destinatari del Modello, al realizzarsi del singolo evento dal quale possano emergere delle criticità rispetto all'applicazione del Modello o alla potenziale commissione di Reati, come specificatamente previsto all'interno dei Protocolli di Parte Speciale.

   Tali flussi devono indicare ogni informazione, dato, notizia, relazione, report o documento che i Protocolli di Parte Speciale prevedono di inoltrare all'OdV *senza alcun indugio*, nonché ogni circostanza non espressamente regolamentata, che però si presti a dubbie interpretazioni e/o applicazioni o tali da imporre deroghe all'applicazione dei Protocolli medesimi.

In aggiunta ai flussi informativi pre-definiti, a norma dell'art. 6, comma 2-bis, del d.lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata altresì la previsione che esso debba prevedere *uno o più canali* che consentano ai Destinatari del Modello, di presentare, *a tutela dell'integrità dell'ente,* segnalazioni *circostanziate* di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs.231/2001 e fondate su *elementi di fatti precisi e concordanti*, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte[17] (cd. **segnalazioni occasionali).**

Infine, oltre alla tipologia di flussi informativi predefiniti dal Modello e di quelli occasionali sopra descritti, si deve aggiungere quella dei **flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza**, ovvero qualsiasi informazione richiesta specificatamente dall'OdV in quanto ritenuta rilevante ai fini della propria vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello della Società.

L'OdV, infatti, nell'ambito dei propri autonomi poteri di iniziativa e controllo, può identificare ulteriori flussi informativi al fine di acquisire altre informazioni di proprio interesse, individuandone contenuto, livello di dettaglio, e richiedendone poi l'attivazione alle competenti funzioni aziendali (come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle funzioni aziendali coinvolte nelle aree "a rischio" indicate all'interno della Parte Speciale del Modello).

2.3.2. CANALI DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI E GARANZIA DEL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

Come prescritto dall'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001, tutti i canali di comunicazione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza[18] dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

[17] Con legge 30 novembre 2017, n.179 è stato inserito il comma 2-bis nell'art. 6 del d.lgs.231/2001 che fornisce la disciplina della "*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*".

[18] Come chiarito nella "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" emanate dall'ANAC con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, "*la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. (…) In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili. Resta comunque fermo, (…) che l'Autorità prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.*"

In via generale e privilegiata, le segnalazioni devono essere redatte in forma scritta ed inviate all'OdV tramite i seguenti canali di comunicazione alternativi:

- un canale informativo accessibile al solo Organismo di Vigilanza idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (mezzo preferibile), che la Società si impegna a comunicare a tutti i Destinatari.
  Il canale è accessibile all'indirizzo https://guna.pawhistleblowing.it/#/ .
- un indirizzo fisico al quale trasmette la segnalazione in busta chiusa e sigillata, recante all'esterno la dicitura "riservata/personale": Guna S.p.A.– Organismo di Vigilanza, via Palmanova n. 71, 20132 Milano.

In alternativa, il segnalante può chiedere audizione all'OdV, al fine di esporre oralmente la segnalazione. Tale procedimento prevede la verbalizzazione scritta della segnalazione.

Nella sola ipotesi in cui l'oggetto della segnalazione sia una condotta tenuta da un membro dell'OdV, o dall'intero Organismo, il segnalante dovrà rivolgersi direttamente all'organo di direzione della società. Tale procedimento prevede l'individuazione e la nomina, da parte dell'organo di direzione, del soggetto Responsabile della gestione della segnalazione.

L'OdV, o il Responsabile della gestione della segnalazione, valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessarie.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza, o il Responsabile della gestione della segnalazione, valuterà altresì le segnalazioni giunte in forma anonima, purché anch'esse siano adeguatamente circostanziate fondate su *elementi di fatti precisi e concordanti,* mentre non prenderà in considerazione e archivierà immediatamente segnalazioni palesemente non pertinenti, non sufficientemente circostanziate o con contenuti diffamatori.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, *report,* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, o dal Responsabile della gestione della segnalazione, in apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV, o il Responsabile della gestione della segnalazione, avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

2.3.3.TUTELA DEL SEGNALANTE

E' fatto espresso divieto dalla legge[19] compiere atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'OdV, o altro soggetto Responsabile della gestione della segnalazione, pertanto, agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di applicazione di specifica sanzione, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni cui al comma 2-bis dell'art. 6 d.lgs.231/2001 può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo[20].

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

É onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

2.4. SISTEMA DISCIPLINARE PER LA VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal d.lgs. 231/2001, è opportuno che il Modello individui in via esemplificativa e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di Reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente abbia l'onere di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello*".

Inoltre, in applicazione di quanto previsto all'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del d.lgs. 231/2001, tale sistema disciplinare deve prevedere sanzioni anche nei confronti di "*chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*".

[19] Art. 6 comma 2-bis lett. c) del d.lgs.231/2001
[20] Art. 6 comma 2-ter del d.lgs.231/2001

Resta comunque fermo che, anche nel caso che un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

2.4.1.LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di GUNA ad operare nel rispetto del Modello, ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica ed i principi e le esigenze del Modello.

Tale sistema disciplinare si rivolge quindi a tutti i soggetti che collaborano con GUNA a titolo di lavoratori dipendenti (dirigenti e non dirigenti), amministratori, lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti terzi che operano per conto o nell'ambito della Società e tutti coloro che hanno rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico dell'autore nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (es. azione risarcitoria).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

2.4.2.I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti, al personale dipendente, ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori.

2.4.3.LE SANZIONI

2.4.3.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

Le violazioni delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico nonché dei principi di controllo previsti nei Protocolli commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

In particolare il CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base;

d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;

e) licenziamento individuale.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile al rapporto di lavoro, seguendo il previsto iter interno.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") in relazione sia all'esposizione del codice disciplinare ed all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

Le sanzioni disciplinari previste ai **punti (a) e (b)** sono comminate ai lavoratori dipendenti che, per negligenza, violano le regole, i principi e le procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e dai

Protocolli, adottano comportamenti non conformi agli stessi o non adeguati, ma comunque tali da non minare l'efficacia dei citati documenti.

Più precisamente:

- la sanzione dell'**ammonizione verbale** può essere attuata in caso di lieve inosservanza dei principi e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con l'ammonizione verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria per ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio;
- la sanzione dell'**ammonizione scritta** viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punite con l'ammonizione verbale, o in caso di violazione colposa dei principi e delle procedure previste dal Modello, Codice Etico e Protocolli, attraverso un comportamento non conforme o non adeguato: a titolo esemplificativo e non esaustivo in caso di ritardata segnalazione all'OdV delle informazioni dovute ai sensi del Modello;

Le sanzioni disciplinari di cui ai **punti (c) e (d)** sono comminate ai lavoratori dipendenti in caso di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o in caso di comportamenti colposi e/o negligenti posti in essere dal personale dipendente che opera in aree a rischio, che possono minare anche potenzialmente l'efficacia del Modello, del Codice Etico e/o dei Protocolli.

Più precisamente:

- la **multa** può essere applicata in misura non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, del Codice Etico e dei Protocolli per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità. A titolo esemplificativo e non esaustivo, tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di irregolarità commesse nello svolgimento delle proprie attività, ovvero la mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative erogate dalla Società relative al d.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e al Codice Etico o in ordine a tematiche relative;
- la **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** non può essere disposta per più di dieci giorni, e va applicata in caso di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi/mancanze di maggior rilievo. A titolo esemplificativo e non esaustivo: l'inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico; l'omissione o il rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Modello; l'inosservanza delle disposizioni dei poteri di firma e del sistema delle deleghe; l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nelle aree di rischio; la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di ogni situazione a rischio di

verificazione dei reati presupposti avvertita nello svolgimento delle proprie attività; l'effettuazione con colpa grave di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata; la violazione, per colpa grave, di misure di tutela del segnalante; ogni e qualsiasi altra inosservanza contrattuale o di specifica disposizione comunicata al dipendente.

- La sanzione disciplinare di cui al **punto e)** è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, del Codice etico e dei Protocolli e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto e tale da poter determinare l'applicazione a carico di GUNA delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto.

Più precisamente:

- il **licenziamento con preavviso per giustificato motivo** è una sanzione inflitta in conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del dipendente. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali: reiterata inosservanza delle prescrizioni del Modello, del Codice etico e dei Protocolli; omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli; adozione, nelle aree aziendali a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello dirette univocamente al compimento di uno dei reati previsti dal Decreto; omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti relative alla commissione anche tentata di uno dei reati presupposto; effettuazione dolosa di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata.

- il **licenziamento senza preavviso per giusta causa** è una sanzione inflitta in conseguenza di una mancanza così grave (per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la sua recidività) da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione: comportamento fraudolento inequivocabilmente diretto alla commissione, anche in concorso, di uno o più reati previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; redazione di documentazione incompleta o non veritiera dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta; violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna; omessa redazione della documentazione prevista dal Modello e/o dai Protocolli; violazione o elusione dolosa del sistema di controllo previsto dal Modello e/o dai Protocolli in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura; realizzazione di comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni; effettuazione dolosa di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata e particolarmente gravosa verso il soggetto segnalato; la violazione dolosa di misure di tutela del segnalante.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli da parte di un dipendente non dirigente, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Responsabile Risorse Umane che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

L'OdV dev'essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

2.4.3.2. Misure nei confronti del personale dirigente

Il rispetto da parte dei dirigenti di GUNA delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e GUNA.

Nell'ambito dei rapporti con i dirigenti, GUNA infatti ha provveduto ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al d.lgs. 231/2001 e con il Modello ed il Codice Etico adottati dalla Società, e/o di omessa attività di supervisione e coordinamento da parte dei Responsabili di Funzione.

Ogni dirigente riceverà copia del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli e, in caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del dirigente e comunque sulla base di quanto previsto dal CCNL applicabile.

In particolare, potranno essere applicate nei confronti dei Dirigenti le seguenti sanzioni:

- il dirigente incorre nell'**ammonizione scritta** e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli;
- il dirigente incorre nella **sospensione a titolo cautelare** dalla prestazione lavorativa - fermo il diritto degli stessi dirigenti alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria ed eventuale per un periodo non superiore a tre mesi, l'adibizione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 codice civile – in caso di grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli, o in caso di effettuazione con colpa grave di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata; la violazione, per colpa grave, di misure di tutela del segnalante;
- il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso** in caso di reiterate e gravi violazioni di una o più prescrizioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli tale da

configurare un notevole inadempimento, o in caso di effettuazione con dolo di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata;

- il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro o in caso di effettuazione con dolo di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata e particolarmente gravosa verso il soggetto segnalato; la violazione dolosa di misure di tutela del segnalante.

Resta salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Al dirigente potranno inoltre essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

La tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa o di dolo, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce grave inadempimento la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli da parte di un dirigente, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Responsabile Risorse Umane che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

L'OdV dev'essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

2.4.3.3. Misure nei confronti dei lavoratori distaccati presso GUNA S.p.A.

Qualora, gli eventuali lavoratori che operano in regime di distacco (totale o parziale) da GUNA violino le disposizioni del Modello, del Codice Etico e le misure a tutela di colui che effettua una segnalazione ai

sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001, nonché effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, la Funzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza, informerà senza indugio gli organi direttivi della Società distaccante, affinché sia adottato ogni provvedimento ritenuto opportuno e compatibile con la vigente normativa e secondo le regole sanzionatorie interne dalla medesima Società distaccante. A tal fine GUNA e la Società distaccante provvedono, quanto prima, alla predisposizione, modifica e/o integrazione dei contratti (o di altri accordi e/o di qualsiasi atto di formalizzazione del distacco), prevedendo nelle stesse l'inserimento di opportune clausole.
Gli interventi sanzionatori nei confronti di dipendenti distaccati da altre società di GUNA che rivestano, in seno a GUNA, posizioni apicali seguono la disciplina prevista per il personale GUNA dotato della relativa qualifica. In ogni caso GUNA attiverà una specifica informativa alla Società distaccante per le ulteriori valutazioni disciplinari di eventuale competenza.

2.4.3.4. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di accertata violazione del Modello, del Codice Etico o dei Protocolli da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2406 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, ovvero in caso di inerzia dello stesso Consiglio, il Presidente del Collegio Sindacale su segnalazione dell'infrazione da parte dell'OdV, convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi dell'art. 2393 c.c..

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formulerà per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Collegio Sindacale. L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Collegio Sindacale.

Nei confronti degli amministratori che violino le disposizioni del Modello e le misure a tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001, nonché che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria del danno subito in base alle norme del Codice Civile applicando la relativa normativa.

2.4.3.5. Misure nei confronti del personale munito di procura (procuratori)

Il rispetto da parte del personale apicale (non dirigente) di GUNA munito di procura delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

Nell'ambito dei rapporti con i procuratori, GUNA infatti ha provveduto ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al d.lgs. 231/2001 e con il Modello ed il Codice Etico adottati dalla Società, e/o di omessa attività di supervisione e coordinamento da parte dei Responsabili Unità Operativa e/o di violazione di misure di tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001 e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Ogni procuratore riceverà copia del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli e, in caso di accertata adozione, da parte di un procuratore, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del procuratore. In particolare, l'organo dirigente valuterà ogni opportuna misura da adottare nei confronti del procuratore, sino alla revoca dell'incarico.

2.4.3.6. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di accertata violazione da parte di uno o più sindaci, anche di quanto previsto dall'art. 6 comma 2 bis d.lgs.231/2001 in materia di segnalazione e diritto alla riservatezza, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2407 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, su tempestiva segnalazione dell'infrazione accertata da parte dell'OdV, convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti dei sindaci ai sensi dell'art. 2393 c.c..

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza del Modello e di quanto previsto dall'art. 6 comma 2 bis d.lgs.231/2001 in materia di segnalazione e diritto alla riservatezza, saranno formulate per iscritto, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini, a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

E' salva comunque l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del Codice Civile.

2.4.3.7. Misure nei confronti dei Soggetti Terzi e dei Soggetti Ulteriori

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello, il Codice Etico e i Protocolli, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di

risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Medesima risoluzione anticipata del rapporto contrattuale é previsto in caso di violazione di misure di tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001 e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Tali comportamenti saranno valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del responsabile della Direzione/Funzione aziendale che ha richiesto l'intervento del Soggetto Terzo e/o del Soggetto Ulteriore, riferirà tempestivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

2.4.3.8. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando, quanto disposto dal paragrafo 2.2.2, in caso di accertata adozione, da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, nonché di violazione di misure di tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001 e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del membro dell'OdV. In particolare, l'organo dirigente valuterà ogni opportuna misura da adottare nei confronti del membro dell'OdV sino alla revoca dell'incarico.

2.5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di GUNA formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei Destinatari una coerente ed efficace risposta. Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione iniziale avente ad oggetto l'adozione del Modello e un'attività di comunicazione specifica per ogni successivo aggiornamento del documento.
Con questa consapevolezza GUNA ha strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali ma diversificato a seconda dei Destinatari cui si rivolge, che ha l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale su impulso del Consiglio di Amministrazione ai membri degli organi sociali, e ai dipendenti;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della Società in una specifica area

dedicata;

- per tutti coloro che non hanno accesso al portale della Società il Modello ed il Codice Etico vengono messi a loro disposizione su loro richiesta con mezzi alternativi;
- idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche al Modello e/o al Codice Etico ed ai Protocolli.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- i componenti degli organi sociali ed i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ricevano comunicazione su dove reperire il Modello e il Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sottoscrivano una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti;
- siano fornite ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da GUNA - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza di GUNA a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento ai quanto disposto dal d.lgs. 231/2001;
- i neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello e del Codice Etico oppure i riferimenti su dove reperirli. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti o dove reperirli.

Per quanto infine concerne la **formazione**, è previsto un piano di formazione avente l'obiettivo di far conoscere a tutti i dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del Decreto, il nuovo Modello e il Codice Etico.
Il piano di formazione tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione (aula, e-learning).

Il piano prevede:

- una formazione di base per tutto il personale: consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – ed è arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

La formazione rappresenta un elemento essenziale del Modello e l'adesione a tale adempimento è da ritenersi vincolante e obbligatoria tanto che la non adesione ai programmi di formazione è da considerarsi violazione del Modello e di conseguenza sanzionabile.

2.6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del CdA della Società, nella sua autonomia decisionale, attribuire a uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Consigliere investito di tale potere di comunicare formalmente al Consiglio di Amministrazione le modifiche apportate.