

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

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



Adottato dall'Amministratore Unico

con determina del 11.05.2015

Aggiornato dall'Amministratore Unico con determina

n. 25 del 29.05.2019

Aggiornato dall'Amministratore Unico con determina

n. 29 del 20.10.2021

INDICE

PARTE GENERALE.....	3
DEFINIZIONI	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	5
2. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	11
2.1. Profilo societario e obiettivi perseguiti da GEST S.r.l. con l'adozione del Modello 231	11
2.2 Scopo e principi base del Modello 231	15
2.3 Struttura del Modello 231: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	16
2.4 Modifiche e integrazioni del Modello 231	18
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.	18
3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	20
3.3 Linee di reporting nei confronti degli organi societari	21
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	22
4.1 Piano di Comunicazione e Formazione Interna	22
4.2 Informativa a Collaboratori esterni, Partner ed Outsourcer	23
5. WHISTLEBLOWING.....	23
5.1 Il quadro normativo e le Linee Guida Confindustria	23
5.2 La tutela del segnalante all'interno del Modello di GEST	25
5.3 La procedura di segnalazione di potenziali violazioni del MODELLO	26
5.4 Raccolta e conservazione delle segnalazioni.....	28
6. SISTEMA DISCIPLINARE	28
6.1 Principi generali.....	28
6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	29
6.3 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e dei membri del Collegio Sindacale.	30
6.4 Misure nei confronti dei soggetti esterni	31
7. CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI	32
PARTE SPECIALE "A".....	33
PARTE SPECIALE "B"	47
PARTE SPECIALE "C"	56
PARTE SPECIALE "D"	66
PARTE SPECIALE "E"	72

ALLEGATI

A. DOCUMENTO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO: le aree di attività della Società GEST S.r.l. ritenute più specificamente a rischio di reato.

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

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

DESTINATARI: l'amministratore unico, i sindaci, i dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i soggetti operanti presso gli *outsourcers*. Occorre sottolineare che attualmente GEST S.r.l. ha un unico dipendente e tutte le attività afferenti alla sua gestione sono svolte esternamente in virtù di contratti di *service o di consulenza*.

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

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

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

GEST: GEST S.r.l.

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

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

WHISTLEBLOWING: indica la presentazione, da parte dei soggetti indicati nell'art. 5 comma 1 lettere a) e b) del Decreto e a tutela della integrità della Società, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

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

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

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

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

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

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

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

Essi sono raggruppati nelle seguenti tipologie:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico;
- b) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- c) Reati in materia societaria (ivi compreso il reato di “corruzione tra privati”);
- d) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico;
- e) Reati contro la personalità individuale;
- f) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato;
- g) Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro;
- h) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- i) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- j) Reati transnazionali;
- k) Delitti informatici e di trattamento illecito di dati;
- l) Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- m) Delitti contro l’industria e commercio;
- n) Delitti di criminalità organizzata;
- o) Delitti contro l’amministrazione della giustizia;
- p) Reati ambientali;
- q) Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- r) Delitti di razzismo e xenofobia;
- s) Delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- t) Reati tributari;
- u) Reati di contrabbando;
- v) Inosservanza delle sanzioni interdittive.

Nello specifico i “reati presupposto” sono i seguenti:

- i delitti di *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture"* (art. 24 del Decreto, modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), nn. 2) - 3), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- i *"delitti informatici e trattamento illecito di dati"* (art. 24 bis del Decreto, inserito dall'art. 7 L. 18 marzo 2008, n. 48, modificato dall'art. 1, comma 11 bis, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 novembre 2019, n. 133);

- i "*delitti di criminalità organizzata*" (art. 24 ter del Decreto, inserito dall'art. 2, comma 29, L. 15 luglio 2009, n. 94);
- i delitti di "*peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*" (art. 25 del Decreto, modificato dall'art. 1, comma 77, lett. a) L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 1, comma 9, lett. b) L. 9 gennaio 2019 n. 3, nonché, da ultimo, dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 2), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- i delitti di "*falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*" (art. 25 bis del Decreto, inserito dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350 e successivamente modificato dall'art. 15 L. 23 luglio 2009, n. 99);
- i "*delitti contro l'industria e il commercio*" (art. 25 bis.1 del Decreto, inserito dall'art. 15 L. 23 luglio 2009, n. 99);
- i "*reati societari*" (art. 25 ter del Decreto, inserito dall'art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente modificato dall'art. 31 L. 28 dicembre 2005, n. 262, dall'art. 1 comma 77 lett. b) L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 12 L. 27 maggio 2015, n. 69, nonché, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- i "*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*" (art. 25 quater del Decreto inserito dall'art. 3 L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- il delitto di "*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*" (art. 25 quater.1 del Decreto, inserito dall'art. 8 L. 9 gennaio 2006, n. 7);
- i "*delitti contro la personalità individuale*" (art. 25 quinquies del Decreto, inserito dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 L. 6 febbraio 2006, n. 38, dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, nonché, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, L. 29 ottobre 2016 n. 199);
- i reati di "*abusi di mercato*" (art. 25 sexies del Decreto, inserito dall'art. 9 L. 18 aprile 2005, n. 62);
- i delitti di "*omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*" (art. 25 septies del Decreto, introdotto dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123, successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81);
- i delitti di "*ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*" (art. 25 octies del Decreto, inserito dall'art. 63, comma 3, D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e successivamente modificato dall'art. 3, comma 5, lett. a), L. 15 dicembre 2014, n. 186);
- i "*delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*" (art. 25 octies.1 del Decreto, aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184).
- i "*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*" (art. 25 novies del Decreto, aggiunto dalla lett. c) del comma 7 dell'art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99);

- il delitto di "*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*" (art. 25 decies del Decreto, inserito dall'art. 4, comma 1, Legge 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- i "*reati ambientali*" (art. 25 undecies del Decreto, inserito dall'art. 2 comma 2 D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, successivamente modificato dall'art. 1 comma 8 lett. a) e b) L. 22 maggio 2015 n. 68);
- i delitti di "*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*" di cui agli artt. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, 12 comma 5 e 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art. 25 duodecies del Decreto, inserito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, successivamente modificato dall'art. 30, comma 4, L. 17 ottobre 2017, n. 161);
- i delitti di "*razzismo e xenofobia*" (art. 25 terdecies del Decreto, inserito dall'articolo 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167);
- i reati di "*frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*" (art. 25 quaterdecies del Decreto, inserito dall'art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39);
- i "*reati tributari*" (art. 25 quinquiesdecies del Decreto, inserito dall'art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato dall'art. 5, comma 1, lett. c), nn. 1) - 2) - 3), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- i reati di "*contrabbando*" (art. 25 sexiesdecies del Decreto, inserito dall'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75).
- Inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 del Decreto).

La responsabilità amministrativa dell'Ente può configurarsi soltanto qualora il reato presupposto sia commesso da persone fisiche in rapporto qualificato con la persona giuridica. Al riguardo occorre puntualizzare che la responsabilità degli enti è propria e diretta; ne deriva che la persona fisica autrice del reato viene chiamata a rispondere della propria condotta secondo le norme penali, mentre l'Ente, ai sensi del Decreto, è sanzionabile "per fatto proprio" nella misura in cui abbia omesso di adottare strumenti e procedure idonei a prevenire la commissione di "quel" reato. Costituisce conferma dell'autonomia della responsabilità dell'Ente l'art. 8, comma 1, del Decreto, secondo cui essa sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

Secondo la Relazione al Decreto, una volta accertata la commissione di un reato presupposto, l'Ente ne deve rispondere sul piano amministrativo, anche a prescindere dall'identificazione dell'autore dell'illecito, «a condizione» che alla persona giuridica sia «*imputabile una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello preventivo*».

Quanto al rapporto qualificato tra Ente e reo, debbono distinguersi due ipotesi:

- reato commesso da persone fisiche che rivestano posizioni di vertice, cioè «*di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia*

finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso» (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto: d'ora innanzi anche gli "Apicali");

- reato commesso da persone fisiche «*sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*» (art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto: d'ora innanzi anche i "Sottoposti").

L'illecito ascrivibile all'Ente si dipana, in sintesi, attorno ad una fattispecie complessa, costituita, sul piano oggettivo, da due elementi essenziali:

- la realizzazione di un reato da parte di un soggetto che abbia un rapporto qualificato con la persona giuridica, e
- la commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

A tali componenti si aggiunge l'elemento soggettivo costituito dalla c.d. *colpa di organizzazione*, diversamente connotato a seconda che il delitto sia stato commesso da un Apicale o da un Sottoposto: nelle ipotesi di reati commessi da soggetti che rivestono (anche di fatto) posizioni apicali, l'Ente risponde per non aver apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione del rischio reato; diversamente, nelle ipotesi di reato commesso da soggetto subordinato, l'Ente è sanzionato per avere agevolato la consumazione del reato, in una sorta di concorso, mediante omissione, nel reato del sottoposto.

Più in particolare, nel caso di reati commessi da Apicali, il legislatore ha individuato la colpevolezza dell'Ente nelle scelte di politica d'impresa, strutturando il criterio d'imputazione della responsabilità sul riscontro della accertata colpevolezza «*della persona fisica inserita nella compagine organizzativa della società e che abbia agito nell'interesse di questa*», la quale "*si estende "per rimbalzo" dall'individuo all'ente collettivo, nel senso che vanno individuati precisi canali che collegano teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse dell'altro e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo ente. [...] militano a favore dell'ente, con effetti liberatori, le previsioni probatorie di segno contrario di cui al D.Lgs. n. 231, art. 6, afferenti alla dimostrazione di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»* (così, in motivazione, Cass., Sez. Un., 24.4.2014, n. 38343).

Nel caso, invece, dei reati commessi dai Sottoposti la colpevolezza dell'Ente si traduce in una colpa di organizzazione integrata da un deficit di controllo, che può ritenersi escluso solo se l'Ente ha adottato prima della commissione del fatto un modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi (art. 7).

Ulteriore presupposto ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente è che il reato sia stato commesso «*nel suo interesse o a suo vantaggio*» (art. 5, comma 1, del Decreto).

L'interesse (tensione verso un risultato caratterizzata dalla presenza di una relazione tra un soggetto-persona fisica ed un oggetto-bene) ed il vantaggio (evento naturalistico che ha procurato un beneficio all'Ente, verificabile ex post) vengono indicati dal Decreto come criteri autonomi di imputazione.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto, l'Ente non risponde se gli Apicali o i Sottoposti hanno

agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, mentre la responsabilità amministrativa sussiste anche quando la persona giuridica abbia avuto un interesse solo concorrente con quello dell'agente alla commissione del reato presupposto.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'adozione di un "modello di organizzazione, gestione e controllo", il quale svolge una funzione di prevenzione rispetto alla commissione dei reati presupposto, ma soprattutto consente all'Ente di ottenere un'esenzione od una limitazione della propria responsabilità qualora gli stessi siano commessi.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 del Decreto il modello organizzativo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Quanto alla capacità del modello di fungere da esimente della responsabilità amministrativa, occorre distinguere l'ipotesi in cui il reato sia commesso dagli Apicali da quella in cui lo stesso sia compiuto dai Sottoposti.

Con riferimento alla prima ipotesi, l'art. 6, comma 1 impone all'Ente che voglia risultare esente da responsabilità amministrativa di dimostrare 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 reato 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).*

Nella seconda ipotesi, l'Ente viene ritenuto responsabile se la commissione del reato presupposto da parte della persona fisica è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7, comma 1), ma la predetta responsabilità viene esclusa se l'Ente, «prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi» (comma 2).

2. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA SOCIETÀ

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

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

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

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

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

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

La concessione ha per oggetto la gestione fino al 31/12/2024 dei servizi di base (obbligatori) quali spazzamento, raccolta e trasporto dei rifiuti indifferenziati, raccolta differenziata, la gestione degli impianti di trattamento, recupero e di trattamento finale, applicazione e riscossione della TIA, la commercializzazione dei rifiuti recuperati, l'informazione e la sensibilizzazione agli utenti. Sono altresì oggetto della concessione i servizi accessori e opzionali (a discrezione delle singole amministrazioni comunali) quali la pulizia delle caditoie, la pulizia dei mercati, la raccolta delle siringhe, la raccolta delle carogne animali, la rimozione dei rifiuti abbandonati, la vigilanza ecologica, il ritiro degli ingombranti a domicilio, il servizio neve, il lavaggio delle fontane storiche, la pulizia dei bagni pubblici, i servizi in occasione di grandi eventi, servizi di rinforzo e potenziamento e servizi di spazzamento festivo.

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

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

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

Sempre nel sub-ambito A, ad ECOCAVE è stata assegnata la gestione dei Comuni di Valfabbrica e di Assisi.

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

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

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

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

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

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

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

GEST rispetta la Carta dei servizi adottata in data 12.10.2020 e pubblicata sul proprio sito web. Essa rappresenta l'impegno del soggetto gestore ad assicurare il massimo livello di qualità del servizio nei confronti dei Cittadini-Utenti, nel rispetto dei principi, delle regole e degli standard in essa prestabiliti, in modo da garantire la chiarezza del rapporto ed il miglioramento continuo del servizio anche attraverso l'individuazione di idonei strumenti di controllo e monitoraggio.

Per le attività di carattere amministrativo e contabile, GEST si avvale dell'attività di *service* prestata da GESENU, disciplinata da un apposito contratto in base al quale sono affidate a quest'ultima:

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

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

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

GESENU ha adottato, con delibera del 25/05/2009, un Modello 231, successivamente rivisto e aggiornato.

GEST - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del presente Modello di Organizzazione e di Gestione, previsto dal Decreto (di seguito denominato anche "il Modello"), coordinandolo con i principi di *governance* e le linee guida in materia dettati da GESENU, al fine di sfruttare al meglio le esistenti sinergie interne ed in considerazione del fatto che Gesenu svolge, sulla base del contratto di Service in essere, l'attività di cui ai precedenti punti a) e b) e gestisce il sistema informatico di cui si avvale GEST.

Tale iniziativa, che si accompagna all'adozione da parte della Società di un proprio Codice Etico e del Regolamento per l'utilizzo dei Sistemi Informatici Aziendali di GESENU, è stata assunta nella

convinzione che l'adozione del presente Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano lo stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello 231 è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria ed in particolare le *linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* elaborate da Confindustria ed aggiornate nel mese di giugno 2021.

Nell'individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati è stata svolta un'attività di *risk assessment*, i cui risultati sono rappresentati in un documento separato riservato e custodito dalla Società. Nel predisporre e aggiornare il presente Modello 231 si è altresì tenuto conto della "case history" societaria e degli attuali orientamenti giurisprudenziali, attribuendosi grande rilievo, ai fini della costruzione di un sistema di prevenzione realmente efficace: (i) alle eventuali pregresse esperienze aziendali relative a ipotesi in cui esponenti aziendali siano incorsi – nell'interesse o anche in danno della Società – nella commissione di reati e (ii) a singole vicende giudiziarie che abbiano coinvolto Società terze e la stessa GEST. L'analisi ha offerto un importante contributo all'attività di individuazione sia delle aree e delle attività che presentano particolari o maggiori profili di rischio, sia dei presidi procedurali e di controllo astrattamente idonei alla prevenzione dei comportamenti scorretti o illeciti.

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

Tra gli altri, GEST ha conferito incarico alla società specializzata GSA:

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

GSA, in base all'incarico conferito, redige una relazione di audit per ognuno dei Comuni dell'ambito territoriale gestito da GEST.

In particolare:

- descrive il contesto normativo di riferimento;
- analizza la dotazione volumetrica disposta sul territorio;
- analizza la composizione media percentuale dei rifiuti urbani raccolti in ciascun comune;

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

In riferimento a quanto riportato al precedente punto a), GEST ha altresì conferito uno specifico incarico consulenziale avente ad oggetto la verifica delle attività di audit e controllo effettuate nei confronti dei soci-gestori operativi per le attività oggetto della Concessione.

2.2 Scopo e principi base del Modello 231

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

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

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da GEST in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società ed il Gruppo intendono attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio continuo sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

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

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione - a tutti i livelli aziendali - delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle "aree di attività a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e

corretto funzionamento del Modello 231;

- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio con la connessa rilevazione delle relative procedure in essere nonché la verifica della completezza e delle modalità di formalizzazione di queste ultime, così come meglio indicato nelle Parti Speciali;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali a seguito di eventuali modifiche alla normativa vigente;
- le singole *policy* e procedure operative adottate da GEST in relazione alla prevenzione dei singoli reati rilevanti ai fini del Decreto. Tali *policy* e procedure operative costituiscono, unitamente al Modello 231 ed ai codici comportamentali, parte integrante e sostanziale del sistema di *compliance* aziendale in relazione alla prevenzione di detti reati;
- un adeguato sistema sanzionatorio.

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

Il presente Modello 231 è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per quelle tipologie di reato contemplate nel Decreto, ritenute concretamente configurabili nell’ambito della realtà aziendale di GEST.

La Parte Generale ripercorre e approfondisce tematiche di portata generale quali: (i) la disciplina della responsabilità amministrativa da reato degli enti *ex* Decreto, (ii) il ruolo del modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa da reato degli enti, (iii) gli obiettivi perseguiti da GEST con l’adozione del Modello, (iv) lo scopo e i principi base di quest’ultimo, (v) le prerogative dell’Organismo di Vigilanza ed i flussi informativi da indirizzare nei suoi confronti, (vi) la selezione e la formazione del personale, (vii) la diffusione del Modello nonché (viii) il sistema disciplinare e le verifiche periodiche.

Ogni Parte “Speciale” contiene al proprio interno una compiuta indicazione: (i) delle principali aree di attività a rischio, (ii) dei principi generali di comportamento, (iii) dei principi di comportamento specifici, e (iv) dei flussi informativi da indirizzare all’Organismo di Vigilanza.

A tal proposito si precisa che l’analisi della struttura organizzativa e delle dinamiche decisionali ed operative attraverso cui si esplicano le attività di GEST non ha fatto emergere un apprezzabile rischio di commissione, nell’interesse o a vantaggio della società, dei reati presupposto richiamati dagli illeciti amministrativi di seguito indicati:

- 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 bis1.);
- Delitti 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);
- Abusi di mercato (art. 25 sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (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);
- Contrabbando (25 sexiesdecies);
- Reati transnazionali (art. 10 legge 16 marzo 2006 n. 146).

Analogamente, si considerano non apprezzabili i rischi legati alla perpetrazione di quelle fattispecie di reato che, pur richiamate dalle norme del Decreto di seguito considerate, non risultano dettagliate nei loro elementi costitutivi e che vengono di volta in volta segnalate con la sigla [OMISSIS] all'interno della Parti Speciali.

In riferimento ai reati presupposto richiamati dall'art. 24 ter del Decreto (*Delitti di criminalità organizzata*), si precisa che, prescindendo dalle ipotesi "limite" di coinvolgimento diretto o di concorso esterno dei vertici della società, dei dipendenti ovvero di altri soggetti estranei alla medesima, del cui operato quest'ultima comunque si avvalga (es. consulenti o collaboratori esterni), con associazioni di tipo mafioso o similari, la fattispecie "generale" di associazione finalizzata alla commissione di delitti non previamente tipizzati dal legislatore deve ritenersi potenzialmente trasversale a tutti i settori di attività. Relativamente al reato presupposto richiamato dall'art. 25 decies del Decreto (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*), trattasi di delitto il cui rischio di verifica, non essendo direttamente riconducibile ad alcuno specifico processo, risulta potenzialmente trasversale a tutti gli ambiti di attività della società.

Con riferimento alle suddette tipologie di reato ed ai relativi illeciti amministrativi, GEST effettua comunque un monitoraggio continuo della propria struttura interna, nonché dei consulenti e dei collaboratori di cui si avvale, in particolare recependo le indicazioni e le segnalazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza all'uopo istituito.

Peraltro, all'interno del Codice Etico adottato dalla società vengono enunciati principi e regole di comportamento il cui scrupoloso rispetto costituisce la principale ed esaustiva misura di prevenzione anche rispetto a tali illeciti; inoltre, con particolare riferimento ai delitti-fine alla cui commissione possono essere preordinate le condotte associative richiamate dall'art. 24 ter del Decreto, si ritiene che la vigenza e l'osservanza delle prescrizioni contenute nei *Principi generali*

comportamento e nei *Principi di comportamento specifici* declinati all'interno delle Parti Speciali del presente Modello costituiscano presidi idonei a contenere il relativo rischio di verificaione.

2.4 Modifiche e integrazioni del Modello 231

Essendo il Presente Modello 231 un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. I lett. a) del Decreto), è demandato all’Organo Amministrativo della Società, su proposta dell’OdV, la sua eventuale integrazione in una successiva fase, mediante apposita delibera, anche attraverso l’inserimento di ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di ulteriori interventi normativi, dovessero rientrare nel novero di quelli suscettibili di generare la responsabilità amministrativa dell’ente. L’Organo Amministrativo, inoltre, acquisito il parere favorevole dell’Organismo di Vigilanza, può decidere di apportare al Modello 231 gli adeguamenti e/o gli aggiornamenti che si rendessero necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della società, nonché dei servizi offerti alla clientela.

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

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

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

Relativamente alla composizione dell’OdV, la legge non fornisce particolari indicazioni. Solamente il comma 4 *bis* dell’art. 6 del Decreto, introdotto dalla L. 12 novembre 2011, n. 183, recante “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*”, dispone che “nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell’organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)”.

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

L’Organismo di Vigilanza (OdV) di GEST è composto da un membro di comprovata esperienza e competenza.

In conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria l’OdV, nella sua

composizione, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza è poi indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi.

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

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

I membri dell'OdV devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono essere componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono essere portatori di conflitti d'interesse anche potenziali con la Società;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 1423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per ottenere la riabilitazione;
- non devono essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

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

L'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo, che ne determina anche la remunerazione. L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e dura in carica per tre esercizi.

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

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

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- a) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b) verificare la reale efficacia ed effettiva capacità del presente Modello 231, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) in collaborazione con le funzioni coinvolte valutare la necessità di proporre agli organi sociali competenti eventuali aggiornamenti del presente Modello 231, con particolare riferimento all'evoluzione normativa e giurisprudenziale e/o ai mutamenti della struttura organizzativa o operativa aziendale;
- d) supportare la Società nell'aggiornamento del documento di *Mappatura delle Aree di Rischio*, che individua le aree di attività a rischio nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i processi e le strutture aziendali connessi alle principali Aree di Attività a Rischio specificate nelle Parti Speciali del presente Modello 231;
- e) proporre l'integrazione delle suddette principali "aree di attività a rischio" sulla base del lavoro svolto;
- f) vigilare sul sistema di deleghe e sulla esecuzione dei contratti di *service* nell'ottica di verificarne la conformità alle prescrizioni contenute nel presente Modello.

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

- verificare l'effettiva applicazione delle previsioni del Modello 231, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, soprattutto per quelle relative alle aree a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- condurre, direttamente o tramite personale delegato, i controlli interni per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Modello 231 per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con l'Organo Amministrativo, nonché con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello, quali le promozioni di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari, etc.;

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

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

- libertà di accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali elementi informativi sulla gestione delle attività nelle aree a rischio e coordinarsi con essi, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal management su eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato e sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti di seguire gli aspetti relativi all'attuazione del Modello 231, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari in caso di violazioni del Modello, etc.;
- richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali competenti la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria ai fini del funzionamento del Modello 231 (es. istruzioni operative, note, chiarimenti, ecc.).

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

3.3 Linee di reporting nei confronti degli organi societari

Relativamente alle linee di *reporting* da instaurare tra OdV e organi societari, le Linee Guida di Confindustria sottolineano come le stesse debbano concretizzarsi in particolare nella «*segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente*» nonché nella predisposizione «*di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse*», da trasmettere all'organo dirigente ed al Collegio Sindacale, ribadendo al contempo il principio per il quale «*le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo*».

Con riferimento, poi, ai flussi informativi che devono intercorrere con gli altri organi di controllo, le Linee Guida precisano che «*l'OdV è destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'OdV è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito*

delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale».

Pertanto, in ragione del ruolo svolto e delle prerogative assegnategli, all'OdV sono assegnate le seguenti linee di *reporting*:

1. la prima, su base continuativa, nei riguardi dell'Organo Amministrativo;
2. la seconda, su base annuale, nei riguardi del Collegio Sindacale al quale dovrà essere trasmessa la relazione annuale, destinata anche all'Organo Amministrativo, avente ad oggetto le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, il grado di attuazione del Modello nonché la pianificazione delle attività ulteriori.

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

L'OdV di GEST può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi, e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ovvero a situazioni di specifico interesse afferenti ai contenuti e all'attuazione del Modello stesso: di tali riunioni l'OdV provvede a redigere apposito verbale.

L'OdV di GEST può richiedere ed acquisire report emessi dalle funzioni di Controllo Interno di GESENU riguardanti le attività oggetto del contratto quadro per lo svolgimento di servizi in favore di GEST, onde procedere alle attività di monitoraggio demandategli dal Modello.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

4.1 Piano di Comunicazione e Formazione Interna

La Società definisce un **Piano di comunicazione e formazione** per il personale interno e per quello operante presso le società GESENU e GSA, impegnato nelle attività oggetto dei rispettivi contratti quadro per lo svolgimento di servizi in favore di GEST, vagliato dall'Organismo di Vigilanza della Società, di cui si elencano i contenuti minimi.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Modello e la diffusione del medesimo nel contesto aziendale e presso le ulteriori risorse umane interessate è gestita dall'Organo Amministrativo in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata, tenendo conto delle diverse aree di rischio e del personale che vi opera, sui livelli qui di seguito indicati:

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

B. Dipendenti e personale operante presso le società che svolgono stabilmente servizi in favore di GEST: nota informativa interna; formazione specifica al personale interessato.

Tutte le attività di informazione e formazione dovranno essere adeguatamente tracciate e documentate, anche in relazione alla verifica dell'apprendimento delle nozioni impartite.

4.2 Informativa a Collaboratori esterni, Partner ed Outsourcer

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

5. WHISTLEBLOWING

5.1 Il quadro normativo e le Linee Guida Confindustria.

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha disciplinato l’istituto del *whistleblowing* al fine di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione dei fenomeni corruttivi all’interno di enti pubblici e privati.

Ai sensi del comma 2 bis dell’art. 6 del Decreto, il Modello organizzativo deve contemplare, quale ulteriore requisito ai fini del giudizio di idoneità delineato dal comma 1 lett. a), uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lett. a) e b) (apicali e sottoposti) di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tutto ciò garantendo la riservatezza dell’identità del whistleblower nelle attività di gestione della segnalazione.

I Modelli Organizzativi devono prevedere, inoltre, almeno un «canale alternativo» di segnalazione idoneo ad assicurare, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante. Occorre precisare però, che il segnalante non ha diritto all’anonimato e deve essere consapevole del fatto che l’adozione di un provvedimento nei confronti del dipendente la cui segnalazione si riferisce, comporta il diritto di quest’ultimo a conoscere l’identità di chi lo accusa e quindi di vedersi comunicata l’identità del soggetto segnalante.

Oltre al divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di quest’ultimo, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, il Modello deve altresì stabilire adeguate sanzioni nei confronti non solo di chi violi le misure di tutela del segnalante, ma anche di chi effettui (con dolo o colpa grave) segnalazioni che si rivelino infondate.

Il comma 2 ter dell’art. 6 del Decreto sancisce la facoltà – per il whistleblower e per l’organizzazione sindacale da questi indicata – di denunciare l’adozione di eventuali misure discriminatorie eventualmente adottate dall’Ente, all’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

La disciplina in questione sanziona, infine, con la nullità, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower, così come il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti. In tale prospettiva spetta al 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, dimostrare che tali misure, ancorché adottate successivamente alla segnalazione, sono, in realtà, fondate su ragioni estranee alla stessa.

La tutela del "segnalante" è oggetto di attenzione anche a livello europeo: in particolare il 7 ottobre 2019 il Consiglio dell'Unione Europea ha varato la riforma sulla "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" confluita nella Direttiva 2019/1937, finalizzata ad armonizzare la disciplina del whistleblowing all'interno dell'eurozona.

In particolare, la direttiva prevede:

- l'irrilevanza delle motivazioni ai fini della garanzia di protezione, purché la segnalazione sia veritiera;
- la possibilità di segnalare direttamente all'Autorità Competente;
- una maggiore efficacia nella protezione dell'identità dei whistleblower;
- la possibilità di accogliere anche segnalazioni anonime;
- la previsione di risarcimenti completi per i whistleblower, ossia per danni economici e non, conseguenti alla segnalazione;
- ambito di applicazione soggettivo più esteso tale da includere gli ex lavoratori e le persone legate ai whistleblower;
- l'attribuzione ad autorità nazionali di un ruolo di supervisione rispetto alla all'applicazione della normativa sul whistleblowing;
- l'obbligo di notifica della ricezione della segnalazione;
- l'obbligatorietà della raccolta e pubblicazione di informazioni sul funzionamento delle procedure di segnalazione.

Il fulcro del provvedimento in esame, sulla scia di quanto proposto dalla Commissione Europea, è quindi la tutela da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, attuata, raccomandata o tollerata da parte del datore di lavoro e delle persone che lavorano per l'organizzazione o per conto di quest'ultima, compresi i colleghi di lavoro e i dirigenti della stessa organizzazione o di altre organizzazioni con le quali la persona segnalante sia in contatto con la sua attività professionale.

Con particolare riferimento alla individuazione del *destinatario delle segnalazioni*, le Linee Guida Confindustria (ed. 2021) evidenziano come *«l'opzione organizzativa più efficace verrà individuata dall'impresa anche sulla base delle caratteristiche dimensionali e organizzative, della struttura di eventuali gruppi societari di riferimento e dell'eventuale esigenza di applicare ulteriori regolamentazioni riguardanti lo specifico settore di attività. [...] In ogni caso, con riferimento alla specifica soluzione adottata, è importante definire anche il*

ruolo dell'Organismo di Vigilanza. Infatti, il sistema di gestione del whistleblowing rappresenta una parte del più ampio modello organizzativo di cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto a monitorare il funzionamento. Tra le altre opzioni, si può valutare di indicare l'Organismo di Vigilanza come destinatario autonomo e indipendente delle segnalazioni. Questa funzione risulta coerente con i compiti a esso spettanti, nonché con gli obblighi di informazione nei suoi confronti previsti dal decreto 231. Se, invece, l'Organismo di Vigilanza non viene individuato come destinatario esclusivo, sembra comunque opportuno coinvolgerlo in via concorrente ovvero successiva, per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di whistleblowing sfugga del tutto al suo monitoraggio».

5.2 La tutela del segnalante all'interno del Modello di GEST

In base al presente Modello, ciascun organo sociale, ogni dipendente ed il personale operante presso le società GESENU e GSA, impegnato nelle attività oggetto dei rispettivi contratti quadro per lo svolgimento di servizi in favore di GEST, è obbligato a segnalare all'Organismo di Vigilanza condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa 231 nonché comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231; anche i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di GEST, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, a pratiche non in linea con i principi di comportamento e le prescrizioni adottate con il presente Modello 231 (ad esempio, carenze sul sistema di controllo per la mitigazione dei rischi, ecc.);
- gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV in ogni caso agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

GEST istituisce specifici canali che consentano di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti,

o di violazioni del Modello, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, i quali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, nonché un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

È comunque vietato il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; costituiscono al contempo oggetto di specifico divieto la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.3 La procedura di segnalazione di potenziali violazioni del MODELLO

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

A tal fine GEST ha predisposto la procedura di seguito illustrata.

Ambito di applicazione

La presente procedura è finalizzata a garantire la riservatezza dell'identità del soggetto che, a tutela dell'integrità di GEST, effettui la segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, la presente procedura si applica alle segnalazioni effettuate da uno dei soggetti di seguito indicati (di seguito, “whistleblower” o “segnalante”):

- a) persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di GEST;
- b) persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo di GEST;
- c) persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alle lettere a) e b);
- d) dipendente operante presso le società GESENU e GSA, impegnato nelle attività oggetto dei rispettivi contratti quadro per lo svolgimento di servizi in favore di GEST,
- e) lavoratore con contratto a tempo parziale e a tempo determinato, lavoratore in somministrazione, tirocinante, volontario, lavoratore autonomo, consulente, subappaltatore, fornitore;

- f) azionista, componente degli organi direttivi e componente degli organi sociali.

Procedura cartacea

1. GEST predispone, in un luogo riservato e non visibile dall'esterno, una cassetta per la raccolta delle segnalazioni cartacee indirizzate dal whistleblower all'OdV e relative a condotte illecite o a violazioni del Modello Organizzativo adottato dalla Società.
2. Il whistleblower riporrà il documento contenente la segnalazione in un plico chiuso con intestazione "*Organismo di Vigilanza – riservata personale*". In ogni caso verranno trattate come riservate anche le segnalazioni contenute in plichi non riportanti tale dicitura.
3. Le segnalazioni depositate nella cassetta sono immediatamente trasmesse dal Responsabile Ufficio Personale all'Organismo di Vigilanza.
4. Nella trasmissione deve essere garantita l'integrità del plico.
5. Le segnalazioni possono essere indirizzate dal whistleblower all'OdV tramite posta cartacea al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o GEST S.r.l., Via della Molinella 7, 06125 Ponte Rio, Perugia. La corrispondenza destinata all'Organismo di Vigilanza non deve essere aperta da altri soggetti.
6. Una volta ricevuta la segnalazione l'OdV annota la stessa in un apposito registro cronologico informatico coperto da chiavi di sicurezza e conservato in uno spazio di archiviazione collocato al di fuori della rete aziendale, identifica il segnalante ed attribuisce alla segnalazione un codice numerico crescente associato all'anno di riferimento (ad es. 001/2021). Tale codice è collegato, nel registro, al nome del segnalante.
7. Successivamente l'OdV realizza una copia cartacea della segnalazione, archivia l'originale, applica sulla copia il codice numerico annotato sul registro oscurando i dati identificativi del segnalante ed ogni altra informazione dalla quale sia possibile risalire allo stesso.
8. L'OdV, nell'effettuare gli accertamenti di competenza, utilizza nelle comunicazioni con altri organi, funzioni od uffici aziendali esclusivamente la copia della segnalazione recante i dati identificativi del segnalante oscurati.
9. Nel caso in cui, per garantire il diritto di difesa del segnalato nel procedimento disciplinare, si renda necessario rivelare l'identità del segnalante, gli organi, le funzioni od i soggetti che ne vengano a conoscenza hanno il dovere di mantenere su di essa il riserbo.

Procedura informatica

1. Le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni al Modello Organizzativo possono essere, inoltre, trasmesse dal whistleblower mediante comunicazione all'indirizzo mail odv.gest@gesenu.it, o direttamente accedendo al sito web gestumbria.it, sezione "whistleblowing" e seguendo le istruzioni ivi specificate.
2. L'Organismo di Vigilanza, per la gestione della posta elettronica, si avvale di un apposito client (ad es. Microsoft Outlook) configurato con protocollo "POP3" idoneo a consentire la

cancellazione della mail direttamente dal client stesso, senza necessità di collegamento al server.

3. Nell'oggetto della mail il segnalante appone la dicitura "riservata personale". In ogni caso verranno trattate come riservate anche le segnalazioni inviate tramite e-mail il cui oggetto non riporti tale dicitura.

4. Una volta ricevuta la mail di segnalazione l'OdV la acquisisce, la salva in uno spazio di archiviazione collocato al di fuori della rete aziendale, la cancella dal client ed annota la stessa in un apposito registro cronologico informatico protetto da chiavi di sicurezza.

5. L'annotazione nel registro protetto reca l'identità del segnalante a cui viene collegato un codice numerico crescente associato all'anno di riferimento (ad es. 001/2021).

6. Successivamente l'OdV realizza due copie del file salvato attribuendo alle stesse il codice numerico riportato nell'archivio informatico. La prima copia viene a sua volta salvata in apposito archivio crittografato tramite chiavi di sicurezza (mediante, ad esempio, l'impiego del software di compressione ed archiviazione). La seconda copia, invece, è modificata mediante l'eliminazione dei dati identificativi del segnalante e di ogni altra informazione dalla quale sia possibile risalire allo stesso.

7. L'OdV, nell'effettuare gli accertamenti di competenza, utilizza nelle comunicazioni mail con altri organi, funzioni od uffici aziendali la seconda copia della segnalazione priva dei dati identificativi del segnalante.

8. Nel caso in cui, per garantire il diritto di difesa del segnalato nel procedimento disciplinare, si renda necessario rivelare l'identità del segnalante, gli organi, le funzioni od i soggetti che ne vengano a conoscenza hanno il dovere di mantenere su di essa il riserbo.

5.4 Raccolta e conservazione delle segnalazioni

Ogni segnalazione deve essere conservata dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

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

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda, e

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

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

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

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

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

In particolare:

1) **Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO,**

il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello 231 (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, qualora tale inosservanza non abbia generato alcun danno per GEST (la scelta tra rimprovero scritto o verbale dipende dall'entità della violazione);

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

a) il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello 231 o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso; b) il lavoratore che non adempia a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni;

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

a) il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di GEST, arrechi un danno lieve alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni o del patrimonio dell'azienda; b) il lavoratore che violi le misure di tutela di colui il quale effettui segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello; c) il lavoratore che effettui con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si rivelano infondate;

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

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

5) **Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO,**

il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, arrecando, così, un danno significativo per la Società;

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

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

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

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza, il quale – ove richiesto – può rendere un parere non vincolante in ordine alla gravità della condotta contestata ed alla tipologia ed entità della sanzione da applicare.

6.3 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e dei membri del Collegio Sindacale.

Nei confronti dell'Amministratore Unico e dei membri del Collegio Sindacale che abbiano posto in essere una o più violazioni del Modello adottato da GEST (ovvero: a) *mancato rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico;* b) *mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili all'interno delle Parti Speciali;* c) *ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista all'interno delle Parti Speciali;* d) *violazione delle misure di tutela di colui il quale effettui segnalazioni*

circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello; e) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si rivelano infondate) possono essere adottati i provvedimenti di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

- a) **rimprovero ed intimazione a conformarsi;**
- b) **sospensione dalla carica e dal compenso fino a sei mesi nel caso di infrazioni gravi e reiterate.**

Può essere adottato il provvedimento della **revoca per giusta causa** in tutti i casi in cui le condotte sopra indicate abbiano determinato l'applicazione a carico della società delle misure cautelari o delle sanzioni previste dal Decreto, nonché nel caso di violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto.

La competenza a provvedere, conformemente alle previsioni di legge e dello statuto, è espressamente demandata all'Assemblea dei soci, la quale deve attivarsi a seguito della segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza.

L'Assemblea dei soci, ricevuta la relativa segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, formula per iscritto la contestazione al soggetto interessato, concedendo un congruo termine entro il quale quest'ultimo può svolgere le proprie difese o chiedere di essere sentito. Una volta decorso il termine suddetto ed acquisito quanto esposto e prodotto a sua difesa dall'interessato unitamente al parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea dei Soci adotta le opportune determinazioni in ordine alla contestazione effettuata. La delibera adottata dall'Assemblea dei Soci deve essere comunicata senza ritardo all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza.

È fatta comunque salva l'esperibilità dell'azione sociale di responsabilità nei confronti dell'Amministratore Unico e dei membri del Collegio Sindacale, conformemente a quanto previsto dal Codice Civile, da parte dell'Assemblea dei Soci.

6.4 Misure nei confronti dei soggetti esterni

La realizzazione di una o più violazioni del Modello adottato da GEST (ovvero: a) *mancato rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico; b) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili all'interno delle Parti Speciali; c) ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista all'interno delle Parti Speciali; d) violazione delle misure di tutela di colui il quale effettui segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello; e) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si rivelano infondate)* da parte dell'*Outsourcer* (ovvero dei soggetti

in posizione apicale e del personale operante presso le società GESENU e GSA, impegnato nelle attività oggetto dei rispettivi contratti quadro per lo svolgimento di servizi in favore di GEST), dei collaboratori, dei consulenti, dei Partners, dei Fornitori e di altri soggetti esterni alla società può costituire grave inadempimento e determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, il recesso e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

La competenza a provvedere è espressamente demandata all'Amministratore Unico il quale deve recepire le segnalazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla gravità della condotta contestata nonché alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

Tutti i contratti stipulati con soggetti esterni devono quindi prevedere specifiche clausole di recesso ovvero clausole risolutive espresse in relazione alle condotte sopra indicate nonché, ove possibile, clausole di risarcimento del danno procurato alla società e di manleva di quest'ultima; a tal fine l'Organismo di Vigilanza di GEST, anche d'intesa con l'OdV della Società interessata, monitora l'effettuazione delle opportune modifiche alla modulistica contrattuale e l'aggiornamento della stessa da parte degli organi competenti.

7. CODICE ETICO ED ALTRI CODICI COMPORTAMENTALI

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello 231 si integrano con quelle del Codice Etico e degli altri codici comportamentali emanati/adottati da parte di GEST, tra cui il Documento di Prevenzione della Corruzione, Allegato A del presente Modello 231.