

**GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.r.l.**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
AI SENSI DEL D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 2 maggio 2024



INDICE

**PARTE GENERALE**

1. Premessa
2. Contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
3. Cenni storici e struttura organizzativa della GSI S.r.l.
4. La metodologia utilizzata e il Modello della GSI S.r.l.
5. Aree di Rischio
6. Organismo di Vigilanza e obblighi di informazione
7. Modalità di gestione delle risorse finanziarie
8. Sistema disciplinare e sanzionatorio
9. Selezione e formazione del personale e dei consulenti
10. Formazione del personale
11. Comunicazione del Modello
12. Verifiche sull'efficacia del Modello
13. Aggiornamento del Modello

PARTE SPECIALE - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PARTE SPECIALE - REATI SOCIETARI

MODELLO EX ART. 30 D.Lgs 81/08 – SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO



## **1. PREMESSA**

Gestione Servizi Integrati S.r.l. (di seguito anche solo “GSI” o “Società”), - sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali anche a tutela della propria posizione, immagine, dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle politiche aziendali procedere all’aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto”).

L’adozione del Modello rappresenta un significativo veicolo di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome o comunque nell’interesse della Società, affinché si ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e ai principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

Infine, l’aggiornamento del Modello è stato condotto sulla base delle principali normative che indicano principi guida e standard di controllo per il migliore sistema di organizzazione interno.

## **2. CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato, tassativamente previste dal Decreto, commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone 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, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato, che resta inalterata nella sua configurazione specifica.

Si tratta per l’ente di una responsabilità “mista” poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e viene sanzionata in base alle disposizioni del codice di procedura penale (salve le norme processuali specifiche del Decreto), attraverso le garanzie proprie del processo penale.



### Gestione Servizi Integrati

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggi o interesse, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

La responsabilità degli Enti è esclusa se le persone fisiche sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (fino ad un massimo di circa 1,5 milioni di euro) ed interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

Nei confronti degli Enti è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Può anche essere disposta la pubblicazione delle sentenze di condanna nei casi in cui agli Enti sono state applicate delle sanzioni interdittive.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, le sanzioni, sia pecuniarie che interdittive, sono ridotte da un terzo alla metà nei casi di commissione dei reati sotto forma di tentativo, ma l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

È esclusa la responsabilità dell'Ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato ed abbia efficacemente attuato un Modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello realizzato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato<sup>1</sup>:

- 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 D.Lgs. 231/2001; il primo comma di tale norma è stato da ultimo modificato dall'articolo 6-ter, comma 2, lettera a), del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137, che ha allargato la portata dei contro la P.A. da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente comprendendovi anche i delitti di turbata libertà degli incanti e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente di cui agli artt. 353 e 353 bis c.p.;

<sup>1</sup> Aggiornati alle ultime modifiche previste dalla **Legge 9 ottobre 2023, n. 137** e dal **Decreto Legge 2 marzo 2024, n. 19**.



### Gestione Servizi Integrati

- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati – art. 24 bis D.Lgs. 231/2001;
- Delitti di criminalità organizzata – art. 24 ter D.Lgs. 231/2001;
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio – art. 25 D.Lgs. 231/2001;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento – art. 25 bis D.Lgs. 231/2001;
- Delitti contro l'industria e il commercio – art. 25 bis1 D.Lgs. 231/2001;
- Reati societari – art. 25 ter D.Lgs. 231/2001;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico – art. 25 quater D.Lgs. 231/2001;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – art. 25 quater1 D.Lgs. 231/2001;
- Delitti contro la personalità individuale – art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001;
- Abusi di mercato – art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001;
- Omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – art. 25 septies D.Lgs. 231/2001;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio – art. 25 octies D.Lgs. 231/2001;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori *(di cui all'art. 512 bis c.p.)* – art. 25 octies1 D.Lgs. 231/2001 (rubrica modificata dall'articolo 6-ter, comma 2, lettera b), numero 3), del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137 e, in seguito, norma modificata dal D.L. 2 marzo 2024, n. 19, che ha previsto l'applicabilità di tale fattispecie incriminatrice e della pena dalla stessa prevista “a chi, al fine di eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia, attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità di imprese, quote societarie o azioni ovvero di cariche sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni”)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – art. 25 novies D.Lgs. 231/2001;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – art. 25 decies D.Lgs. 231/2001;
- Reati ambientali – art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – art. 25 duodecies bis D.Lgs. 231/2001;
- Razzismo e xenofobia – art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati – art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001;
- Reati tributari – art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001;
- Contrabbando – art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/2001;
- Delitti contro il patrimonio culturale – art. 25 septiesdecies D.Lgs. 231/2001;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici – art. 25 duodevicies D.Lgs. 231/2001;



### Gestione Servizi Integrati

- Delitti tentati – art. 26 D.Lgs. 231/2001;
- Reati transanzionali - L. 146/2006;
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato – art. 12 L. 9/2013.

L'articolo 6 del Decreto prevede, poi, una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora, in caso di reato commesso da soggetto apicale, l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire alla Società l'esonero dalla responsabilità ma è necessario anche che esso sia idoneo ed attuato. In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello deve:

1. individuare le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
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 del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La società deve, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti eventualmente contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

Se invece il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7). In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o

vigilanza 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 (art. 7 comma 2).



## Gestione Servizi Integrati

L'efficace attuazione del Modello organizzativo prevede:

- a) 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;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nell'ambito del Modello, 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 controllo (Organismo di Vigilanza, art. 6 comma 1 lettera b).

Gestione Servizi Integrati S.r.l. ha deciso di adeguare la propria disciplina interna al dettato del D.Lgs 231/01 e di adottare pertanto un Modello di Organizzazione e Gestione con i principi ivi previsti.

La presente versione del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 maggio 2023.

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto delle Linee Guida emanate dalla Confindustria nella versione da ultimo aggiornata nel giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia.

Eventuali differenze dalle suddette Linee Guida non sono di per sé motivo di inadeguatezza o inefficacia del Modello, documento organizzativo che, come esplicitato nell'introduzione delle Linee Guida stesse, deve necessariamente essere adattato alla specifica realtà aziendale e al contesto nel quale opera.

### **3. LA GSI S.r.l.**

La GSI S.r.l. (di seguito GSI o Società) è una Società nata nel 1994 e attiva nel settore della ristorazione collettiva.

La Società svolge, nello specifico, i seguenti servizi: ristorazione aziendale, ristorazione sanitaria, ristorazione scolastica, ristorazione per comunità, ristorazione militare, produzione prodotti ortofrutticoli di V° gamma

La GSI ha sede a Roma, in Via Girolamo Benzoni n. 45.

Attualmente sono impiegate circa 750 persone.

La Società è governata da un Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri, che al suo interno ha nominato un Presidente con deleghe operative. Il Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, svolge anche la revisione contabile.



## Gestione Servizi Integrati

La struttura prevede 7 (sette) responsabili di area, mentre i direttori di impianto sovrintendono agli appalti.

La GSI si avvale di consulenze esterne per alcune funzioni di supporto all'attività, quali rapporti con il sistema creditizio, controllo di gestione, gare e contratti, legale, consulenza del lavoro, sistemi informativi e gestionali.

La filosofia che la Società cerca di promuovere è quella di creare un mondo di lavoro che rispetti e valorizzi la dignità della persona continuando a rispondere al problema del lavoro con la creazione di altro lavoro.

### **4. IL MODELLO DELLA GSI**

La Società ha deciso l'adozione del presente Modello per assicurare lo svolgimento della propria attività in modo etico, corretto e trasparente.

La Società ha inteso conformare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, nell'ultima versione approvata nel giugno 2021, idonea al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001.

Tale ultima norma dispone che: *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Sulla base di tali indicazioni, Confindustria ha definito le proprie Linee guida per la costruzione dei Modelli, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello.

In particolare, tali Linee guida suggeriscono agli enti associati di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, di cui i principali sono un Codice Etico di comportamento negli affari con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

La GSI ha fatto propri i predetti suggerimenti, ritenendoli pertinenti ed adeguati alla propria realtà.

Il presente Modello esprime dunque la volontà della Società di fare tutto il possibile affinché l'attività sia improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti che la disciplinano e sia allo stesso tempo ispirata a principi di correttezza e trasparenza. Al contempo, si è inteso determinare la piena





### Gestione Servizi Integrati

consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata, in quanto sempre contraria agli interessi della Società anche quando, apparentemente, foriera di un qualunque vantaggio immediato o indiretto).

Il Modello, attraverso il monitoraggio costante dell'attività, consente alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Le fasi per la predisposizione del Modello sono state le seguenti:

- a) l'impostazione del progetto e l'individuazione di un referente interno nella figura del Responsabile dell'Ufficio Legale;
- b) la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e il funzionamento della Società, finalizzata ad individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati del D.Lgs 231/01 nonché delle attività strumentali alla commissione dei suddetti reati. In particolare: Statuto; organigramma societario; sistema dei poteri; regolamento interno; sistema disciplinare; manuale della qualità;
- c) l'identificazione dei "soggetti-chiave" (*key officer*) responsabili dei processi decisionali e di controllo. In questa fase sono state svolte interviste con questi soggetti per raccogliere informazioni rilevanti e definire una mappa dei processi e delle attività sensibili della Società.;
- d) articolazione e definizione del Modello di Organizzazione e Gestione sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo dell'organo dirigente.

L'analisi è stata rivolta anche ad eventuali precedenti che abbiano interessato la Società sotto il profilo penale e, più specificamente, l'eventuale coinvolgimento in reati ora previsti dal D.Lgs 231/01.

Il presente Modello è suddiviso in una "Parte Generale", che contiene i principi generali del Modello e in sintesi:

- la sintetica descrizione del contenuto del D.Lgs 231/01 e l'elenco dei reati in esso previsti che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- una presentazione della Società e della sua struttura interna;
- l'esposizione delle attività "sensibili" della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'insieme delle regole di condotta finalizzate ad impedire per quanto possibile la commissione dei reati stessi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di compiti di controllo sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello;
- 
- la previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello;
- le modalità di verifica dell'efficacia e aggiornamento costante del Modello;
- la diffusione a tutti i livelli dei principi in esso contenuti



## Gestione Servizi Integrati

Vi sono poi due “Parti Speciali”: una dedicata ai reati riferibili ai rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A), una seconda dedicata ai cd. reati societari (Parte Speciale B).

La terza parte del Modello è dedicata ai reati in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro (Art. 30 D.Lgs 81/08).

**Gli ALLEGATI costituiscono parte integrante del Modello. Eventuali modifiche non sostanziali possono essere effettuate dai competenti organi aziendali senza approvazione specifica da parte del C.d.A.**

**I DESTINATARI del presente Modello sono da considerarsi:**

- a) i componenti degli organi sociali della Società;**
- b) coloro che svolgono, anche di fatto, compiti di gestione, amministrazione, direzione, controllo della Società;**
- c) i dipendenti della Società;**
- d) tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto della Società o sono comunque legati alla Società da un rapporto giuridico (es. consulenti, procuratori).**

Finalità del presente Modello è quindi quella di affermare e diffondere una cultura d’impresa improntata alla legalità e al controllo che governa tutte le fasi decisionali ed operative dell’attività sociale ed in particolare:

- responsabilizzare tutti coloro che operano, in nome e per conto della Società, nelle aree a rischio e nell’ambito dei processi strumentali alla commissione dei reati, affinché non incorrano in condotte che possano comportare per l’azienda una delle sanzioni previste dal Decreto;
- monitorare le aree a rischio e le aree strumentali al fine di poter intervenire prontamente per contrastare il rischio di commissione dei reati;
- affermare con chiarezza che ogni forma di comportamento illecito è assolutamente condannata dalla Società, anche se posta in essere con l’intenzione di portare un vantaggio alla Società.

La GSI ha adottato un sistema di attribuzione dei poteri ben delineato e formalizzato. In tal senso, sono stati definiti i ruoli aziendali, i relativi compiti e sono stati individuati i soggetti che hanno il potere di rappresentanza della società ed il potere di spesa. I limiti di tali poteri sono individuati in maniera coerente alla posizione che tali soggetti ricoprono all’interno della struttura organizzativa. Ciò, al fine di rispettare il principio della segregazione delle funzioni ed evitare sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili.

La Società al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, nonché l’affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, ha individuato un sistema di gestione che si ispira ai seguenti principi:



### Gestione Servizi Integrati

- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza autorizzazione dell'autorità munita degli occorrenti poteri;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, le procedure interne, le leggi ed i regolamenti vigenti.

Un tale sistema gestionale garantisce la migliore efficacia del sistema di controllo interno di cui è responsabile il vertice aziendale.

## **5. AREE A RISCHIO**

Alla luce dell'attività svolta dalla Società e dall'analisi secondo la metodologia del paragrafo precedente, sono state individuate le aree "sensibili" alla commissione dei reati di seguito elencate.

- *negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti e/o convenzioni con soggetti pubblici mediante partecipazione a gare d'appalto per i servizi erogati dalla Società;*
- *gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze necessari per lo svolgimento dell'attività societaria;*
- *gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici (es. ASL; ARPA; Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza);*
- *tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle altre relazioni e comunicazioni sociali in genere, gestione delle incombenze societarie, ivi compresa la gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale;*
- *sistema di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;*

Sono state altresì individuate le seguenti attività strumentali attraverso le quali la Società rischia di incorrere in comportamenti prodromici alla commissione dei reati previsti dal Decreto:

- *selezione e gestione del personale e dei consulenti;*
- *gestione delle risorse economiche e finanziarie;*

Per quanto concerne gli altri reati-presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuto che l'attività della Società non presenti profili di alto rischio o tali, comunque da far ritenere ragionevolmente possibile la commissione di un reato. Si tratta infatti di comportamenti obiettivamente estranei



## Gestione Servizi Integrati

alla normale attività societaria e pertanto, alla luce dell'analisi svolta, è stata ritenuta adeguata, quale misura preventiva, l'osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti) del Codice Etico.

**In ogni caso, nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato attinenti all'area di attività della Società che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto oppure nel caso di mutamenti dell'organizzazione aziendale, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.**

### **6. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE**

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, l'ente non risponde dei reati commessi da parte i) di soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5 comma 1 lett. a) e ii) di soggetti ad essi sottoposti di cui all'art. 5 comma 1 lett. b), qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza, di seguito "OdV");
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'affidamento dei suddetti compiti all'OdV ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma I lettera b) del Decreto, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, deve essere interno all'ente e diverso dall'organo dirigente.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei necessari requisiti di professionalità, onorabilità, autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza, per l'efficace svolgimento delle funzioni demandategli dal Decreto, deve essere dotato dei seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza. L'Organismo di Vigilanza è sprovvisto in sé di compiti operativi che possano pregiudicarne la serenità di giudizio al momento delle verifiche.
- professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. I componenti dell'OdV sono dotati di conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte dei Destinatari. (Confindustria: Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 del giugno 2001).



## Gestione Servizi Integrati

- continuità di azione. L'efficace attuazione del Modello organizzativo è garantita altresì dalla presenza di membri dell'OdV che operano in maniera stabile e continuativa all'interno della realtà aziendale della Società.

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano la sussistenza dei requisiti di eleggibilità come meglio descritta nel successivo punto 6.1 e si impegnano a svolgere le loro funzioni come previsto dal Decreto e dal presente Modello.

In punto, la Società ha istituito con delibera del 8 novembre 2016 un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale composto da tre membri. La formazione originaria è stata modificata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2017, e confermata con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2020.

Con la medesima apposita delibera l'OdV è stato dotato annualmente di mezzi finanziari (budget) e logistici adeguati allo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni.

Il budget e gli eventuali compensi dell'Organismo di Vigilanza non possono essere modificati prima del rinnovo annuale disposto dal Consiglio di Amministrazione.

### **6.1 Nomina, sostituzione e revoca dell'OdV**

Nomina, sostituzione e revoca dell'OdV vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, in caso di nomina, i soggetti designati devono, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di

consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, ovvero rapporto di pubblico impiego o di consulenza, nei tre anni precedenti alla nomina, in particolare presso enti pubblici clienti della Società;



### Gestione Servizi Integrati

- sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. “patteggiamento”), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), ovvero una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Società o l'apertura di un procedimento per uno dei reati previsti dal Decreto.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno sotto la sua diretta sorveglianza.

L'OdV svolge le proprie funzioni senza alcun sindacato di altri organi aziendali, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è il responsabile ultimo del Modello e della sua efficace attuazione.

La durata in carica dei membri dell'OdV è di 3 (tre) anni.

## **6.2 Funzioni e poteri dell'OdV**

All'OdV sono affidati tutti i compiti necessari a garantire quanto disposto dall'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto, ed in particolare il compito di:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute del Modello;



### Gestione Servizi Integrati

2. vigilare sull'efficacia del Modello in relazione alla organizzazione della Società ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. esprimere un parere sulle procedure relative al Modello;
4. proporre all'organo dirigente modifiche e/o aggiornamenti del Modello, ove si riscontrassero esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni organizzative e/o normative e comunque nei casi di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività; iii) rilevanti modifiche normative.

Più in particolare, l'OdV deve:

- vigilare sull'attuazione delle procedure previste dal Modello;
- effettuare verifiche generali sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze in grado di favorire la commissione di reati o relative a reati già commessi;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
- curare e sviluppare il costante aggiornamento del Modello formulando all'organo dirigente proposte in tale senso;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello;
- assicurare i flussi informativi verso l'organo dirigente e il Collegio Sindacale;
- promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello;
- accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione societaria senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva.

### **6.3 Flussi informativi nei confronti degli organi della Società**

L'OdV riferisce della propria attività:

- su base continuativa, direttamente al Presidente;
- su base semestrale, al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, annualmente, l'OdV prepara un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione.

Il rapporto avrà ad oggetto:



## Gestione Servizi Integrati

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti organi. Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV.

### **6.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.**

L'OdV deve essere informato dai Destinatari del Modello, pena le sanzioni del Capitolo 7, di elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni (Informazioni) e di segnalazioni sulle violazioni (anche solo presunte) delle prescrizioni contenute nel Modello (Segnalazioni).

Le Informazioni e le Segnalazioni vanno inviate all'OdV in forma scritta alla casella di posta elettronica [odv@gestioneserviziintegrati.it](mailto:odv@gestioneserviziintegrati.it)

In ogni caso, l'OdV deve essere informato su eventuali elementi di criticità emersi nell'applicazione del presente Modello.

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Tali Segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area. Si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'OdV verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Qualora il mittente della Segnalazione suddetta non vi abbia già provveduto, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. L'OdV provvederà altresì ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle Segnalazioni ritenute fondate e/o accertate.

In ogni caso, al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, nonché l'accertamento a posteriori delle cause che avessero reso possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente segnalate per iscritto all'OdV, da parte dei Datori di lavoro, secondo l'area di propria competenza, tutte le informazioni generali ritenute utili a tale scopo, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale analisi dell'OdV stesso.

L'identificazione delle informazioni su operazioni sensibili avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *risk assessment* condotta,





## Gestione Servizi Integrati

e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività.

L'OdV provvede a stabilire i più appropriati canali di comunicazione attraverso cui gli interlocutori della Società possano inoltrare le proprie segnalazioni circa presunte violazioni di norme del Modello o del Codice Etico, così come previsto dal Modello, le informazioni generali, le informazioni su operazioni sensibili ovvero i propri suggerimenti circa un possibile miglioramento di esso.

L'OdV analizza le segnalazioni e le informazioni ricevute, ne valuta la ragionevolezza e provvede alla realizzazione di una più accurata indagine. Qualora l'OdV, sulla base delle risultanze delle indagini condotte, ritenga sussistente una violazione del Modello ovvero dei doveri di direzione e vigilanza da parte dei soggetti in posizione apicale, ne dà segnalazione al Consiglio di Amministrazione affinché valuti l'eventuale attivazione di un'azione disciplinare.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

### **6.4.1 Segnalazioni da parte di soggetti della Società o da parte di terzi**

Le Segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

Le Segnalazioni vanno inviate tempestivamente all'OdV e devono essere il più possibile precise e riferibili ad uno specifico evento e ad una specifica area di attività.

Le Informazioni riguardano notizie utili per l'attività dell'OdV, quali a titolo esemplificativo criticità o anomalie riscontrate nell'attuazione del Modello, notizie relative a mutamenti nell'organizzazione aziendale.

L'OdV assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'OdV cura la conservazione dei verbali delle proprie riunioni e di ogni altra documentazione relativa a controlli e rilevante per la propria attività.

### **6.4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle Segnalazioni e Informazioni di cui ai paragrafi precedenti, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le notizie concernenti:



### Gestione Servizi Integrati

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne relative a ipotesi di responsabilità per uno o più reati previsti dal Decreto;
- aggiornamenti del sistema dei poteri (deleghe e procure);
- report semestrale delle gare pubbliche alle quali la Società ha partecipato;
- comunicazioni relative a modifiche societarie;
- criticità riscontrate dai responsabili di funzione nell'ambito delle aree sensibili.

## **7. MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 lettera c) del Decreto, la Società ha individuato modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

La disponibilità di fondi extra contabili, infatti, costituisce, con particolare riferimento ai reati di corruzione, la modalità per corrispondere il denaro ai soggetti pubblici (anche tramite agenti o collaboratori) in cambio di favori illeciti.

GSI gestisce le risorse finanziarie basandosi sui seguenti principi:

- tracciabilità dei flussi finanziari, da intendersi come possibilità di ricostruire *ex post* con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso dal punto di partenza (chi ha pagato) al punto di arrivo (chi è stato pagato, con quale mezzo di pagamento, come e dove è stato prelevato);
- imputazione di pagamento, cioè l'individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
- la registrazione della forma del pagamento (es. contante, bonifico, ecc...);
- 
- la registrazione del contenuto del pagamento (identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, da quale disponibilità ha attinto, beneficiario del flusso, causale);
- l'individuazione dei soggetti obbligati ad archiviare la documentazione dei flussi.

Nessuna fattura viene posta in pagamento se non vi è effettiva corrispondenza tra il materiale e/o servizio ricevuto, l'ordine di acquisto e il documento di trasporto (ove esistente).

La gestione della cassa di denaro contante deve garantire la registrazione delle uscite e le relative giustificazioni, il riscontro giornaliero, la contabilizzazione.



## Gestione Servizi Integrati

In ogni caso, non sono mai consentiti pagamenti o flussi finanziari in genere, sotto qualsiasi forma, al di fuori dei principi previsti nel presente capitolo.

### **8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

#### **8.1 Principi generali**

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

Per violazione del Modello si intende altresì la violazione degli obblighi di comunicazione a cui sono tenuti i soggetti apicali e il personale operante nella Società qualora vengano a conoscenza di presunte violazioni del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso o di fatti che potrebbero integrare ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto.

I comportamenti illeciti di soggetti apicali e sottoposti, così come qualsiasi inosservanza del Modello configurano violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure aziendali e dei protocolli (indicati nelle Parti Speciali del Modello), degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione sono assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970, n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Pertanto, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Le sanzioni devono essere proporzionate rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità da valutarsi secondo la gravità della violazione, la tipologia del rapporto di lavoro con la Società e l'eventuale recidiva.

Le sanzioni saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni del Modello o del Codice Etico.

#### **8.2 Soggetti**



## Gestione Servizi Integrati

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, i dipendenti, gli amministratori, i collaboratori e i consulenti della Società nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con essa.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente Capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

La procedura è quella prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'Organismo di Vigilanza cura che venga data informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### **8.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL applicato, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In applicazione di quanto sopra è previsto che:

- 1) incorre nel provvedimento di **AMMONIZIONE VERBALE** il lavoratore che violi in modo lieve le disposizioni contenute nel Modello (Codice Etico, procedure) adottando un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle "aree a rischio" ovvero non comunicando all'OdV le Informazioni previste dal Modello;
- 2) incorre nel provvedimento di **AMMONIZIONE SCRITTA** il lavoratore che incorra in recidiva delle infrazioni di cui la punto 1);
- 3) incorre nel provvedimento della **MULTA NON ECCEDENTE L'IMPORTO DI 3 ORE DELLA NORMALE RETRIBUZIONE** il lavoratore che violi più volte le

procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello; violi l'obbligo di inviare le Segnalazioni obbligatorie all'OdV previste dal Modello;

- 4) incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO PER UN MASSIMO DI GIORNI 3** il lavoratore che, violando le prescrizioni del Modello e adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arreca un danno alla stessa o la espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto; violi l'obbligo di comunicare all'O.d.V. la Segnalazione relativa alla



### Gestione Servizi Integrati

- commissione di uno o più reati previsti dal Decreto; commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sanzione della multa;
- 5) incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE SENZA PREAVVISO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società; abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01; commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sanzione della sospensione.

**L'irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.**

**All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.**

#### **8.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

Nel caso in cui un Dirigente adotti un comportamento non conforme nelle aree a rischio o violi (una o più volte) i principi e le procedure previste dal Modello, ivi compresa l'omessa vigilanza sull'attività dei sottoposti, la Società applica le sanzioni previste dal CCNL per i dirigenti applicato.

In questi casi il Dirigente è tenuto al versamento di una penale pari ad un minimo del 10% e ad un massimo del 30% della propria retribuzione mensile, proporzionata alla gravità dell'illecito

Se il Dirigente pone in essere una condotta inequivocabilmente diretta alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto è sottoposto alla sanzione del **LICENZIAMENTO**.

#### **8.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e dei consulenti (persone fisiche e giuridiche)**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.



### **8.6 Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazioni da parte di uno degli Amministratori, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilare sull'attività dei sottoposti, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente, ivi compresa la facoltà di convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni di competenza.

Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

### **8.7 Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazioni da parte di un membro (effettivo e/o supplente) per le funzioni svolte nell'ambito del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente, ivi compresa la facoltà di convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni di competenza.

Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

### **8.8 Segnalazione di violazioni - C.D. WHISTLEBLOWING**

La Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, Segnalazioni circostanziate di:

- violazioni, presunte o effettive, del Modello (o del Codice Etico);
- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Nell'ottica e nello spirito di garantire i principi legati all'etica, all'equità e all'integrità aziendale e nel dare adempimento alle disposizioni di cui al D. Lgs. nr. 24 del 10 marzo 2023 sopra riportate, la Società ha adottato un'apposita procedura (la "Procedura Segnalazioni") e la conseguente e correlata attivazione di un sistema di segnalazione ad uso dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari della citata normativa.

Destinatari delle segnalazioni sono l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (OdV) e il Responsabile del Sistema per la Prevenzione della Corruzione della Società, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione come meglio specificato nella Procedura Segnalazioni.

La Procedura Segnalazioni, ancorché come documento separato, costituirà parte integrante del presente Modello.



## Gestione Servizi Integrati

Tutta la documentazione, di necessaria o opportuna diffusione, è consultabile e sempre disponibile online sul sito web aziendale, nonché direttamente al link del canale di segnalazione e ad essa si rimanda integralmente per quanto qui non espressamente indicato.

La Società, nel dare attuazione al Modello e alla conformità normativa si è dotata di più canali interni di segnalazione.

### Modalità della Segnalazione

La Segnalazione può essere presentata attraverso uno dei seguenti canali:

- Per i dipendenti che utilizzano l'app MyNet: attraverso la pagina appositamente dedicata nell'ambito della voce “i miei collegamenti”
- Per tutti: attraverso l'apposito link presente nel sito aziendale [www.gestioneserviziintegrati.it](http://www.gestioneserviziintegrati.it)

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione stessa se effettuata in buona fede, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Le Segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

Sono sanzionati secondo quanto previsto dal paragrafo dedicato coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Ricevute le Segnalazioni, il destinatario delle stesse, sia esso l'OdV o il Responsabile del Sistema per la Prevenzione della Corruzione della Società, le valuterà con discrezionalità e responsabilità e, attenendosi alla Procedura Segnalazioni sopra richiamata, provvederà a indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Qualora il destinatario della Segnalazione sia stato il Responsabile del Sistema per la Prevenzione della Corruzione della Società, quest'ultimo, nel caso la Segnalazione risulti fondata, al termine della fase di analisi e valutazione preliminare, trasmetterà all'OdV la Segnalazione e tutta la necessaria documentazione per ogni eventuale necessario approfondimento del caso.

Non verranno comunque prese in considerazione Segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto (ad es. perché riportanti meri sospetti o voci), eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

Sono sanzionati secondo quanto previsto dai paragrafi successivi del presente articolo coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, Segnalazioni che si rivelano infondate.



## Gestione Servizi Integrati

### **9. SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E DEI CONSULENTI**

Per il processo di selezione del personale si intende l'insieme delle attività necessarie alla costituzione del rapporto di lavoro.

In linea di principio, il rischio è quello di incorrere nel reato di corruzione, poiché una assunzione (o una collaborazione esterna) pilotata potrebbe costituire, nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, la modalità per ottenere favori nello svolgimento dell'attività societaria.

Inoltre, una assunzione o una collaborazione possono essere utilizzate quali utilità indirette per ottenere favori illeciti da soggetti pubblici.

La selezione deve pertanto avvenire esclusivamente secondo le esigenze della Società e all'esito della valutazione delle specifiche competenze dei candidati.

GSI, nei limiti delle informazioni in suo possesso, deve quindi evitare favoritismi, nepotismi o altre forme di clientelismo nella selezione e nell'assunzione dei propri dipendenti.

La Società, nel processo di assunzione di nuovo personale, garantisce:

- la separazione dei ruoli tra la funzione delegata alla selezione e la funzione utilizzatrice della nuova risorsa;
- la registrazione della modalità di reperimento dei *curricula* (es. segnalazioni interne; invii tramite internet, etc.);
- valutazione congiunta da parte della funzione del personale e della funzione utilizzatrice;
- verifica e valutazione di eventuali rapporti di lavoro e/o collaborazione con soggetti pubblici, in particolare clienti di Società.

Semestralmente, la Direzione del Personale invia all'OdV un report indicante il personale assunto, promosso, riallocato ed uscito.

Per le consulenze e prestazioni professionali esterne, il Presidente valuta e sceglie sulla base dei requisiti di professionalità e onorabilità richiesti dal tipo di prestazione.

Gli incarichi a consulenti esterni vengono conferiti esclusivamente in forma scritta, con specifica regolamentazione della parte economica.

Nessun compenso può essere erogato senza puntuale verifica della prestazione fornita e della congruità della richiesta nei casi di consulenza occasionale.

Se la consulenza o prestazione professionale deve essere svolta in nome e per conto della Società nei confronti di soggetti pubblici, è inserita nell'accordo una clausola specifica che vincola all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati dalla Società.

### **10. FORMAZIONE DEL PERSONALE**





## G e s t i o n e   S e r v i z i   I n t e g r a t i

La formazione del personale, obbligatoria relativamente al contenuto del Decreto e ai principi del Modello della Società, è gestita in stretta cooperazione con l'OdV.

Obiettivi primari della formazione sono un'informativa sul quadro normativo del Decreto, l'illustrazione del Modello adottato dalla Società e del suo contenuto, con particolare riferimento alla concreta modalità di commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01, ai comportamenti vietati e a quelli doverosi, e ad un aggiornamento su eventuali modifiche del Modello stesso.

Ogni dipendente e collaboratore della Società deve conoscere i contenuti del Modello, contribuire per quanto di competenza alla sua efficace attuazione e partecipare all'attività di formazione.

### **In particolare:**

- **Soggetti apicali**: diffusione integrale del Modello e del Codice Etico in forma cartacea; sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei medesimi; incontro di aggiornamento annuale.
- **Altro personale (soggetti in posizione non apicale)**: formazione iniziale di volta in volta a tutti i neoassunti e i nuovi soci; diffusione del Modello e del Codice Etico via posta elettronica e tramite pubblicazione sul sito aziendale; adeguata informativa nelle lettere di assunzione; formazione con corsi d'aula per il personale che opera nelle "aree a rischio" a frequenza obbligatoria. Ogni dipendente deve essere a conoscenza del contenuto del Modello, dei reati previsti e delle conseguenze che possono derivare a carico della Società in caso di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01.
- **Consulenti e Partner**: nota informativa iniziale; clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere in merito ai contenuti del Modello e del Codice Etico.

**Strumenti idonei saranno adottati per informare i destinatari di eventuali modifiche del Modello.**

Tutti i dipendenti sono comunque informati sul contenuto del Modello, sul contenuto del D.Lgs 231/01, sulle conseguenze in capo alla Società in caso di commissione di uno dei reati ivi previsti, dei comportamenti da adottare nelle aree a rischio.

L'attività di formazione è formalizzata con la firma sul registro di presenza e l'archiviazione del registro da parte dell'OdV.

## **11. COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

La Società, al fine dell'efficacia del Modello, ne assicura la più ampia divulgazione e l'effettiva conoscenza da parte della generalità dei Destinatari.



## Gestione Servizi Integrati

La Società garantisce la diffusione del Modello non solo tra i dipendenti, ma anche tra i soggetti che operano in nome e per conto della Società.

La modalità di divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

Tutta l'attività di comunicazione è svolta sotto la supervisione dell'OdV, titolare del compito di diffusione, conoscenza e comprensione del Modello.

### **12. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO**

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del Modello, l'OdV potrà porre in essere in particolare due tipi di verifiche:

- (i) **verifiche sugli atti**: periodicamente si procederà ad una verifica delle principali operazioni compiute dalla Società in aree di attività a rischio;
- (ii) **verifiche delle procedure**: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sarà intrapresa un'analisi di tutte le Segnalazioni e Informazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza dei destinatari rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con eventuali interviste a campione.

All'esito della verifica, sarà redatto un rapporto scritto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzi eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall'OdV anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.

### **13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Consiglio di Amministrazione della Società è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Modello.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'organizzazione interna della Società.

La modifica del Modello si rende comunque necessaria quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società (art. 7 comma 4 del Decreto).

L'Organismo di Vigilanza è sempre informato sull'aggiornamento del Modello e può esprimere un parere sulle eventuali modifiche.



**PARTE SPECIALE “A”**  
**REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**  
**(articoli 24 e 25 del Decreto)**

**A. 1 TIPOLOGIA DEI REATI**

I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione attualmente previsti dal Decreto sono:

**Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-bis c.p.)**

Il reato si configura nel caso in cui, dopo avere legittimamente ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell’Unione Europea, non si proceda all’utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell’aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta; nessun rilievo assume il fatto che l’attività programmata si sia comunque svolta).

**Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-ter c.p.)**

Il reato si configura nei casi in cui - mediante l’utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o l’omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Unione Europea.

A nulla rileva l’uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell’ottenimento dei finanziamenti.

Questa ipotesi di reato è residuale rispetto alla più grave fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa aggravata per il percepimento di erogazioni pubbliche.

**Truffa (in danno dello Stato o di un altro Ente Pubblico o delle Comunità Europee (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.)**

Il reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all’Unione Europea).

Il reato può realizzarsi, ad esempio, nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (per esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l’aggiudicazione della gara stessa.

**Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)**

Il reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche.



## Gestione Servizi Integrati

Questa fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

### **Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter c.p.)**

Il reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato o ad altro Ente Pubblico. È prevista un'aggravante nel caso in cui il fatto sia commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale.

### **Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)**

Il reato si configura nel caso in cui il soggetto attivo commetta frode nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali derivanti da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico oppure con un'impresa esercente servizi di pubblici o di pubblica necessità, ovvero utilizzi astuzia o malizia diretta ad ingannare la controparte circa la conformità dell'opera compiuta alle clausole stabilite dal contratto e alla legge.

### **Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898)**

Il reato si configura nel caso in cui, mediante esposizione di dati o notizie falsi, si ottengano indebitamente aiuti, premi, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico del Fondo europeo agricolo, arrecando un danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea. Il reato è depenalizzato qualora la somma indebitamente percepita sia uguale o inferiore a 5.000, euro.

### **Concussione (art. 317 c.p.)<sup>2</sup>**

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale, abusando della propria posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli.

Tale forma di reato potrebbe ravvisarsi nell'ipotesi in cui un Dipendente od un agente della società, concorra nel reato commesso dal pubblico ufficiale, il quale, approfittando di tale sua qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute (sempre che tale comportamento sia posto in essere nell'interesse, anche non esclusivo, della società).

### **Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.)<sup>3</sup>**

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa.

### **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.)<sup>4</sup>**

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio.

### **Circostanze aggravanti (art. 319-bis)**

### **Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter, comma 2, e 321 c.p.)<sup>5</sup>**

<sup>2</sup> Così come modificato dalla Legge n. 69/2015

<sup>3</sup> Così come modificato dalla Legge n. 190/2012 – Legge n. 69/2015 – Legge n. 3/2019

<sup>4</sup> Così come modificato dalla Legge n. 69/2015

<sup>5</sup> Così come modificato dalla Legge n. 69/2015



## Gestione Servizi Integrati

Il reato si potrebbe configurare nel caso in cui la società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario). Il reato in parola è punito più gravemente della corruzione semplice.

### **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)<sup>6</sup>**

La norma punisce il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, salvo che il fatto costituisca più grave reato.

### **Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)**

Le disposizioni degli artt. 318 e 319 c.p. si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.

### **Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)**

Le pene stabilite agli art. 318, comma 1, 319, 319-bis, 319-ter e 320 c.p. in relazione alle ipotesi degli art. 318 e 319 c.p., si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

### **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**

Vi incorre chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

Vi incorre chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, se l'offerta o la promessa è fatta per indurre ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.

La pena si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

### **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi**

### **delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)<sup>7</sup>**

Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- 3) alle 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;
- 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- 5) a 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.

<sup>6</sup> Articolo aggiunto dalla Legge n. 190/2012 e modificato dalla Legge n. 69/2015

<sup>7</sup> Così come modificato dalla Legge n. 190/2012 e dalla Legge n. 69/2015



### Gestione Servizi Integrati

Le disposizioni degli articoli 319-*quater*, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
- 2) a 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 per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica o finanziaria.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

#### **Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)<sup>8</sup>**

Vi incorre chiunque – sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio – indebitamente fa dare o promettere a sé o a terzo denaro o altre utilità, come prezzo della propria mediazione illecita ovvero per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio in relazione al compimento di un atto contrario all'esercizio delle sue funzioni e dei suoi poteri.

#### **Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)<sup>9</sup>**

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi.

#### **Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)<sup>10</sup>**

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.

#### **Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)<sup>11</sup>**

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

<sup>8</sup> Così come modificato dalla Legge n. 3/2019

<sup>9</sup> Così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2020

<sup>10</sup> Così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2020

<sup>11</sup> Così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2020



## Gestione Servizi Integrati

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

### **Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)**

Il reato in esame si configura nel caso in cui il soggetto attivo con violenza o minaccia o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti impedisca o turbi la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni ovvero ne allontana gli offerenti.

La pena prevista è la reclusione da sei mesi a cinque anni e la multa da € 103 a € 1.032.

È prevista una circostanza aggravante nel caso in cui “il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni”.

Il reato in esame è stato introdotto nel Decreto 231 dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137.

### **Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.)**

Il reato in esame si configura nel caso in cui il soggetto attivo con violenza o minaccia o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti turbi il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione.

La pena prevista è la reclusione da sei mesi a cinque anni e la multa da € 103 a € 1.032.

Il reato in esame è stato introdotto nel Decreto 231 dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137.

## **A. 2 AREE DI RISCHIO**

In considerazione dei rapporti che la Società intrattiene, in ragione della propria attività con soggetti e autorità pubbliche o incaricati di un pubblico servizio, le attività ritenute più specificamente a rischio alla luce della valutazione dei rischi effettuata, sono le seguenti:

- a) *negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti e/o convenzioni con soggetti pubblici mediante partecipazione a gare d'appalto per i servizi erogati dalla Società;*
- b) *gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze necessari per lo svolgimento dell'attività societaria;*
- c) *gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici (es. ASL; Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza);*

Nell'ambito delle aree sensibili sopra descritte, le occasioni di possibile comportamento illecito sono individuate, in particolare, in:

a) iter di partecipazione alla gara di appalto pubblica, intendendo: conoscenza e selezione dei bandi; analisi del bando e fase di raccolta e predisposizione dei dati e della documentazione richiesti dal bando; processo di elaborazione dell'offerta; firma e inoltro della domanda di partecipazione; individuazione dei referenti e rapporti con l'ente pubblico appaltatore nella fase di gara; apertura delle buste; gestione della fase di esecuzione del servizio e di eventuali integrazioni e rinnovi del contratto; gestione eventuale contenzioso;



### Gestione Servizi Integrati

b) richiesta delle licenze e delle autorizzazioni per l'esercizio dell'attività aziendale (es. autorizzazioni igienico-sanitarie), gestione di comunicazioni e rapporti con i vari enti preposti;

c) gestione di verifiche e ispezioni presso la Società quali ad esempio quelle eseguite da Vigili del Fuoco, ASL, Guardia di Finanza, fase di accompagnamento all'ispezione e messa a disposizione di dati e documenti; fase di firma dei relativi verbali; fase di esecuzione delle eventuali prescrizioni.

I reati maggiormente riferibili a questa area sono quelli di corruzione (per un atto d'ufficio o per un atto contrario ai doveri d'ufficio) e di istigazione alla corruzione, che si realizzano attraverso l'offerta o la promessa di denaro o altra utilità agli interlocutori dell'ente erogatore del bando per ottenere, indebitamente, l'aggiudicazione di una gara o l'accelerazione indebita di un atto dovuto.

I reati di corruzione possono essere concretamente realizzati con un accordo criminoso con i referenti (pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio) dell'ente che eroga il bando, accordo raggiunto attraverso l'offerta o la promessa di offerta di denaro o altra utilità quali retribuzione indebita per l'aggiudicazione della gara. Viene pertanto in considerazione qualsiasi prestazione che abbia carattere di corrispettivo rispetto all'atto (d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio), non soltanto somme di denaro ma anche altre forme di "compenso", ad esempio assunzioni di parenti o conoscenti.

La corruzione può essere commessa anche in occasione di verifiche o ispezioni da parte di enti quali ad esempio ASL, Ispettorato del Lavoro, per indurli, ad esempio, a non verbalizzare sanzioni o prescrizioni a carico della Società.

Sono esclusi dal concetto di retribuzione indebita quei donativi di modico valore offerti di solito in occasione di particolari ricorrenze.

La condotta illecita può altresì essere realizzata attraverso la presentazione di documenti o dati volutamente falsi e/o lacunosi per ottenere l'aggiudicazione dell'appalto o la concessione di licenze e autorizzazioni per l'esercizio dell'attività (truffa in danno di un ente pubblico).

I comportamenti sopra visti possono generare sanzioni a carico della Società anche se poste in essere sotto forma di tentativo, salvo che la Società non impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **A. 3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

Obiettivo della Parte Speciale A è l'adozione, da parte dei Destinatari del Modello, di comportamenti generali e specifici conformi ai principi che la Società si è data nelle aree a rischio e idonei a prevenire la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Decreto.

**La presente Parte Speciale prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari del Modello dei seguenti comportamenti da tenere, in via generale, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:**





### Gestione Servizi Integrati

- osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano l'attività della Società, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti di qualsiasi natura con la Pubblica Amministrazione;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza, in considerazione dell'imparzialità che deve ispirare l'attività amministrativa.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso divieto per i Destinatari di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

In particolare, è fatto espresso divieto di:

- effettuare elargizioni in denaro o altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- distribuire omaggi e regali a clienti pubblici al di fuori di quanto previsto dalla prassi della Società;
- accordare direttamente o indirettamente altri vantaggi di qualsiasi natura (come, a puro titolo di esempio, assunzioni o promesse di assunzioni o consulenze dirette o di prossimi congiunti) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, finalizzate comunque ad ottenere illeciti vantaggi;
- riconoscere compensi in favore di consulenti e collaboratori esterni, in particolare in rapporti con enti pubblici, che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere o che, addirittura, non corrispondano ad alcuna prestazione;
- ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali, o vantaggi di altra natura da pubblici funzionari ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia; chiunque riceva omaggi o vantaggi di altra natura non compresi nelle c.d. "regalie d'uso" è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza;
- assumere personale e/o attribuire incarichi (ad es. di consulenza) nei casi in cui l'assunzione o l'incarico siano (o possano apparire) finalizzati allo scambio di favori con soggetti pubblici;
- eventuali partners e consulenti esterni della Società, ivi comprese le altre società consorziate, coinvolti nelle aree a rischio della presente Parte Speciale A devono sottoscrivere, in sede di contratto, una dichiarazione nella quale affermino: i) di conoscere il contenuto del D.Lgs 231/01, del Codice Etico e dei principi del Modello della Società e di impegnarsi ad osservarne il contenuto; ii) di segnalare tempestivamente all'OdV della Società eventuali violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico della Società o di comportamenti



## Gestione Servizi Integrati

comunque contrari a quanto previsto dal D.Lgs 231/01 dei quali siano venuti a conoscenza nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

### **A. 4 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO**

La Società partecipa a gare d'appalto indette da enti pubblici quali a titolo esemplificativo ASL, Enti Pubblici Territoriali, Aziende Ospedaliere, Università, Ministeri, Caserme, società private aventi ad oggetto attività di rilievo pubblico, per l'aggiudicazione dei servizi di preparazione dei cibi e alla gestione del servizio stesso, compresa la progettazione delle strutture di ristorazione, L'attività è gestita in particolare dal Presidente e dagli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del consulente esterno incaricato di coordinare le attività connesse alla partecipazione alle Gare di appalto e alla gestione dei contratti e delle questioni legali.

Si tratta di un'area di attività molto significativa per la Società.

Pertanto, nell'espletamento dell'attività sensibile oggetto della Parte Speciale A, la Società adotta procedure specifiche in osservanza, oltre che di quanto previsto al Capitolo A.3, dei seguenti principi.

#### **A. 4.1 Negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti e/o convenzioni con soggetti pubblici mediante partecipazione a gare d'appalto**

**L'Ufficio Gare trasmette all'OdV, a cadenza semestrale, un report con indicati i bandi a cui la Società ha deciso di partecipare con relativa motivazione.**

Nel caso di partecipazione alla gara, l'Ufficio Gare invia all'OdV una scheda contenente l'indicazione dell'ente appaltante, l'oggetto e il valore del bando.

Ciascun responsabile aziendale coinvolto nell'iter di partecipazione alla gara è responsabile della veridicità e correttezza dei dati e della documentazione forniti per la partecipazione al bando e allegati alla domanda.

Nel corso dell'iter di svolgimento della gara, il Presidente e il responsabile dell'Ufficio Gare aggiornano la scheda con la sintesi dell'attività svolta, l'eventuale nomina di consulenti esterni, l'eventuale movimentazione di denaro differente dagli obblighi previsti dalla legge.

L'offerta economica finale è di esclusiva competenza del Presidente o di un soggetto appositamente delegato ed è eseguita secondo la modalità di gestione delle risorse finanziarie prevista dal Capitolo 6 del presente Modello.

Con specifico riferimento all'attività riferibile alla sola Società, nella fase di partecipazione alle gare pubbliche e di gestione complessiva della commessa, ivi compresa l'esecuzione del contratto, qualora i rapporti con l'ente pubblico appaltante siano intrattenuti da personale della Società, quest'ultimo deve essere a ciò espressamente autorizzato per iscritto attraverso un documento, delega o procura, che indichi specificamente l'ambito e i limiti dei poteri esercitabili verso il soggetto pubblico.



### **Gestione Servizi Integrati**

Nel caso di consulenza esterna, l'accordo dovrà prevedere l'apposita clausola di cui al paragrafo A.3 del presente Modello. Al termine del contratto deve essere registrata la chiusura della relativa scheda predisposta dal competente Ufficio Gare/Contratti.

Al termine degli incontri più significativi con soggetti pubblici deve essere redatto un report, da trasmettere per l'archiviazione all'OdV, nel quale vengono indicati luogo, data, contenuto della riunione e generalità dei partecipanti, nonché la segnalazione di eventuali criticità emerse in ordine all'operato della Società e ad eventuali prescrizioni.

L'esecuzione delle attività contrattuali è affidata, attraverso procedure interne trasparenti ed oggettivate, alle strutture preordinate alla "produzione", organizzate secondo il modello organizzativo adottato, cui sovrintende un responsabile in possesso delle competenze tecnico-professionali adeguate.

#### **A. 4.2 Richiesta di autorizzazione e licenze per l'attività aziendale, gestione dei rapporti con i soggetti pubblici**

I soggetti aziendali che operano nelle aree a rischio della presente Parte Speciale "A" verificano la completezza, correttezza e veridicità di tutti i dati e i documenti trasmessi a qualunque titolo a soggetti pubblici o che comunque comportano per la Società un'incidenza contabile e/o fiscale (es. dichiarazione dei redditi, adempimenti per il personale).

Annualmente un rendiconto di queste verifiche deve essere trasmesso per iscritto al Presidente e all'OdV.

Il controllo e il potere di firma sulla richiesta di autorizzazioni e licenze sono di competenza del Presidente.

Al termine degli incontri più significativi con soggetti pubblici deve essere redatto un report, da trasmettere per l'archiviazione all'OdV, nel quale vengono indicati luogo, data, contenuto della riunione e generalità dei partecipanti, nonché la segnalazione di eventuali criticità emerse in ordine all'operato della Società e ad eventuali prescrizioni.

#### **A. 4.3 Gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici**

Alle ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici deve partecipare, per conto della Società, esclusivamente personale a ciò espressamente delegato in virtù di competenze specifiche.

Dell'ispezione/verifica deve essere redatto un report interno da trasmettere al Presidente e all'OdV.

Eventuali criticità emerse devono essere immediatamente comunicate al Presidente e all'OdV.

### **A. 5 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**



## Gestione Servizi Integrati

Compiti specifici dell'Organismo di Vigilanza concernenti l'osservanza e l'efficacia del Modello in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione sono:

- monitorare l'efficacia e l'effettiva attuazione delle procedure interne e dei principi di comportamento atti alla prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione;
- esaminare le eventuali segnalazioni e disporre gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- risolvere i dubbi interpretativi sul Modello e sui principi di comportamento previsti dalla presente Parte Speciale eventualmente posti dai Destinatari;
- conservare la documentazione trasmessa dagli uffici coinvolti nell'attività a rischio e quella relativa all'attività di controllo svolta nelle aree di rischio di cui alla Parte Speciale "A";

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza emergano elementi che facciano risalire la violazione dei principi e protocolli contenuti nella presente Parte Speciale del Modello, la commissione del reato, o il tentativo di commissione del reato, direttamente al Presidente, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire all'intero Consiglio di Amministrazione e al

Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni adempimenti del caso, ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per i provvedimenti di competenza.

### **PARTE SPECIALE "B"** **I REATI SOCIETARI** **(art. 25-ter del Decreto)**

#### **B. 1 TIPOLOGIA DEI REATI**

I reati societari attualmente previsti nel Decreto sono:

##### **False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)<sup>12</sup>**

Le false comunicazioni sono costituite dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionando un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

---

<sup>12</sup> Così come modificato dalla Legge n. 69/2015



## Gestione Servizi Integrati

### **Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)**

Salvo che costituiscano più grave reato, si applica la pena da sei mesi a tre anni di reclusione se i fatti di cui all'articolo 2621 sono di lieve entità tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta.

Salvo che costituiscano più grave reato, si applica la stessa pena di cui al comma precedente quando i fatti di cui all'articolo 2621 riguardano società che non superano i limiti indicati dal secondo comma dell'articolo 1 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 2677. In tale caso, il delitto è procedibile a querela della società, dei soci, dei creditori o degli altri destinatari della comunicazione sociale.

### **False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)<sup>13</sup>**

Riguarda la condotta degli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea, i quali, al fine di conseguire per se o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della

società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.

### **Impedito controllo (art. 2625 c.c.)**

Il reato di impedito controllo si verifica nell'ipotesi in cui, attraverso l'occultamento di documenti o altri idonei artifici, si impedisca o semplicemente si ostacoli lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci e ad altri organi sociali.

### **Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)**

Riguarda la condotta di amministratori i quali, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli riducendo l'integrità ed effettività del capitale sociale a garanzia dei diritti dei creditori e dei terzi.

### **Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)**

Il reato riguarda la condotta degli amministratori, i quali ripartiscono utili, o acconti sugli utili, che non sono stati effettivamente conseguiti, o che sono destinati per legge a riserva.

La fattispecie potrebbe verificarsi inoltre attraverso la ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

### **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)**

Il reato è costituito dalla condotta degli amministratori mediante l'acquisto o la sottoscrizione, fuori dai casi consentiti dalla legge, di azioni o quote sociali proprie o della società controllante in modo tale da procurare una lesione all'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge.

### **Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)**

---

<sup>13</sup> Così come modificato dalla Legge n. 69/2015



## Gestione Servizi Integrati

Le operazioni in pregiudizio dei creditori sono costituite dalla condotta degli amministratori i quali, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori.

### **Omessa comunicazione del conflitto d'interesse (art. 2629-bis c.c.)<sup>14</sup>**

Il reato in esame si configura allorché un componente del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione di una società - con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.lgs. 58/1998, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al D.lgs. 385/1993, del citato testo unico di cui al D.lgs. 58/1998, della L. 576/1982, o del D.lgs. 124/1993 - violando la disciplina in materia di interessi degli amministratori prevista dal codice civile, rechi alla stessa o a terzi un danno.

Più in specifico, la norma rimanda all'art. 2391 c.c., primo comma, che impone ai membri del consiglio di amministrazione di comunicare (agli altri membri del consiglio e ai sindaci) ogni interesse che i medesimi, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

### **Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)**

Il reato riguarda la condotta degli amministratori e dei soci conferenti i quali, anche in parte, formano o aumentano in modo fittizio il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

### **Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)**

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori. Soggetti attivi sono i liquidatori e costituisce una modalità di estinzione del reato il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio.

### **Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)<sup>15</sup>**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste.

<sup>14</sup> Articolo aggiunto dalla Legge n. 262/2005

<sup>15</sup> Articolo aggiunto dalla Legge n. 190/2012 – così come modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla Legge n. 3/2019



## Gestione Servizi Integrati

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione Europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.

### **Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)<sup>16</sup>**

Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

### **Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)**

Il reato si perfeziona quando chiunque, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

È opportuno ricordare che la responsabilità dell'ente è configurabile solo quando la condotta prevista dall'articolo in esame sia realizzata nell'interesse dell'Ente. Ciò rende difficilmente ipotizzabile il reato in questione che, di norma, viene realizzato per favorire interessi di parte e non dell'"ente".

### **Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)**

La realizzazione della fattispecie prevede che si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

### **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)**

Il reato si realizza nel caso in cui determinati soggetti (amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori di società o enti e, in generale, i soggetti sottoposti alle autorità pubbliche di vigilanza ex lege) esponcano, in occasione di comunicazioni alle autorità pubbliche di vigilanza, cui sono tenuti in forza di legge, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, ovvero occultino, totalmente o parzialmente, con mezzi fraudolenti, fatti che erano tenuti a comunicare, circa la situazione patrimoniale, economica o finanziaria della società, anche qualora le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto terzi. In tale ipotesi il reato si perfeziona nel caso in cui la condotta criminosa sia specificamente volta ad ostacolare l'attività delle autorità pubbliche di vigilanza.

<sup>16</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 – così come modificato dalla Legge n. 3/2019



## **False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)**

Chiunque, al fine di far apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'articolo 29, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Il reato in esame è stato introdotto nel Decreto 231 dal D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19.

### **B. 2 AREE DI RISCHIO**

L'area di attività ritenuta maggiormente a rischio in relazione ai reati societari è considerata la tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle altre relazioni e comunicazioni sociali in genere, gestione delle incombenze societarie.

**Le occasioni di possibile comportamento illecito sono la predisposizione della bozza di bilancio e del bilancio finale, nonché in generale, tutta l'attività di formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, di regolare tenuta e conservazione delle scritture contabili e delle comunicazioni al Collegio Sindacale.**

Obiettivo della Parte Speciale B è quello di indicare i comportamenti che la Società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati societari previsti dal Decreto.

**Il reato maggiormente riferibile a questa area è il cosiddetto falso in bilancio, ovvero quei comportamenti finalizzati ad ottenere indebiti vantaggi per la Società attraverso la rappresentazione non veritiera della propria situazione economica e patrimoniale, esponendo nei bilanci o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge fatti non rispondenti al vero, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge. La responsabilità è ravvisabile anche allorquando le informazioni riguardano beni posseduti o amministrati per conto terzi.**

Occorre poi garantire che, attraverso una comunicazione e una collaborazione continuative, il Collegio Sindacale sia sempre posto nelle condizioni di operare il proprio controllo legale, organizzativo e contabile, evitando di impedire od ostacolare (con l'occultamento di informazioni o altri artifici) la suddetta attività di vigilanza e di controllo.

### **B. 3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

La presente Parte Speciale prevede l'espreso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 ter del Decreto);





### Gestione Servizi Integrati

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarle.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari:

- di tenere un comportamento corretto, tempestivo, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi (per quanto in loro diritto) un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica della Società;
- di osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del patrimonio sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure interne che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto, in particolare, di:

- a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione del bilancio o delle altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- b) omettere la comunicazione di dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- c) alterare i dati di bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- d) porre in essere operazioni finalizzate alla creazione di disponibilità extracontabili (ad es. fatture per operazioni inesistenti);
- e) porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento all'attività di controllo da parte del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda invece la gestione societaria, è fatto divieto di:

- restituire conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni, scissioni in violazione delle disposizioni poste a tutela dei creditori;
- procedere ad aumenti o riduzioni fittizie di capitale;
- influenzare illecitamente l'assemblea per procurarsi indebiti vantaggi;
- omettere di comunicare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni relative a cariche assunte in altre società o la cessazione o la



## Gestione Servizi Integrati

modifica delle stesse, tali da poter far insorgere un conflitto di interessi con la Società.

### **B. 4 PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO**

Nell'espletamento dell'attività sensibile oggetto della Parte Speciale B, la Società adotta procedure specifiche in osservanza, oltre che di quanto previsto al Capitolo B.3, dei seguenti principi:

1. prevedere l'obbligo, per ciascun soggetto coinvolto nell'elaborazione del bilancio, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali, di sottoscrivere una dichiarazione di veridicità e completezza dei dati e delle informazioni che vanno inseriti a bilancio;
2. mettere tempestivamente a disposizione di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione la bozza del bilancio per le opportune osservazioni;
3. esporre con chiarezza e completezza i parametri di valutazioni seguiti;
4. mettere tempestivamente a disposizione di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione la bozza del bilancio per le opportune osservazioni;
5. prevedere almeno una riunione, con stesura del relativo verbale, tra l'Organismo di Vigilanza, i cui componenti svolgono anche l'incarico di Collegio Sindacale, e il consulente incaricato sul bilancio, da tenersi prima della riunione del Consiglio di Amministrazione indetta per l'approvazione del bilancio;
6. trasmettere al Collegio Sindacale, con congruo anticipo, tutti i documenti relativi agli argomenti posti all'ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione o sui quali esso debba esprimere un parere ai sensi di legge;
7. mettere a disposizione del Collegio Sindacale di tutta la documentazione sulla gestione della Società di cui i due organismi necessitano per le verifiche di competenza.

### **B. 5 PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIO**

Per quanto riguarda, in particolare, la predisposizione del bilancio:

- a) **il Responsabile della funzione Fiscale e Tributi, incaricato della raccolta di tutti i dati che confluiscono nel bilancio e nella reportistica mensile, rilascia una dichiarazione con la quale attesta la veridicità, correttezza e completezza dei dati e delle informazioni raccolte e l'assenza di elementi dai quali possa emergere il dubbio che i dati e le informazioni raccolte siano non veritieri, incompleti o inesatti;**



### Gestione Servizi Integrati

- b) la dichiarazione è allegata alla bozza di bilancio e trasmessa in copia all'Organismo di Vigilanza;
- c) il Responsabile della funzione Fiscale e Tributi trasmette ai soggetti coinvolti nella formazione del bilancio e delle situazioni mensili una nota contenente la tempistica e i contenuti dell'iter di predisposizione;
- d) il Responsabile della funzione Fiscale e Tributi cura che i soggetti di cui al punto c), almeno annualmente, siano adeguatamente formati sulle principali nozioni giuridiche e contabili sul bilancio, nonché sugli eventuali aggiornamenti normativi.

## **B. 6 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Compiti specifici dell'OdV concernenti l'osservanza e l'efficacia del Modello in materia di reati societari sono i seguenti:

- 
- monitorare l'efficacia e l'effettiva attuazione della procedura sopra descritta e dei principi di comportamento previsti per la prevenzione dei reati societari, anche attraverso verifiche periodiche;
- curare l'attività di formazione periodica sui reati societari dei soggetti coinvolti nelle attività sensibili della presente Parte Speciale "B";
- esaminare le eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo (Collegio Sindacale) o da qualsiasi dipendente e disporre gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- conservare la documentazione relativa ai controlli posti in essere nelle aree di rischio di cui alla presente Parte Speciale "B".

Nell'espletamento dei suddetti compiti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione relativa ai processi sensibili della Parte Speciale "B".

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza emergano elementi che facciano risalire la violazione dei principi e protocolli contenuti nella presente Parte Speciale del Modello, la commissione del reato, o il tentativo di commissione del reato, direttamente al Presidente, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire all'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni adempimenti del caso, ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per i provvedimenti di competenza.



**MODELLO EX ART. 30 D.Lgs 81/08**  
**REATI IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA**  
**SUL LUOGO DI LAVORO**  
**(art. 25-septies del Decreto)**

**C. 1 TIPOLOGIA DEI REATI**

In reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro attualmente previsti nel Decreto all'art. 25-septies sono:

**Omicidio colposo (art. 589 c.p.)**

Vi incorre chiunque cagioni per colpa<sup>17</sup> la morte di una persona.

**Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)**

Vi incorre chiunque cagioni ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima.

La lesione personale è grave (art. 583 c.p.):

- se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è gravissima (art. 583 c.p.) se dal fatto deriva:

---

<sup>17</sup> Ovvero per negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline



## Gestione Servizi Integrati

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

### C. 2 AREE DI RISCHIO

Per quanto riguarda la Società, in questa Parte Speciale si fa riferimento alla gestione del complessivo sistema della sicurezza sui luoghi di lavoro.

### C. 3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

La Società ha da sempre posto particolare attenzione all'igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Società si è attivata per raggiungere un livello organizzativo allineato con quanto richiesto dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda in particolare la sicurezza, il datore di lavoro ha nominato il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

Il Documento di Valutazione dei Rischi ha coinvolto tutta l'azienda attraverso l'analisi delle diverse mansioni e l'individuazione dei rischi e delle conseguenti misure di prevenzione.

Per quanto riguarda la Sorveglianza Sanitaria, la Società ha nominato il Medico Competente e sono previste visite per tutti i lavoratori.

Tale organizzazione interna garantisce il miglior adempimento di tutti gli obblighi relativi al rispetto degli standard strutturali e tecnici per l'igiene e la sicurezza dei luoghi di lavoro e di natura organizzativa (quali, a titolo esemplificativo, emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche della sicurezza), nonché alle verifiche periodiche sull'applicazione e l'efficacia delle misure adottate.

La documentazione relativa all'attività di formazione e informazione viene trasmessa all'OdV, che la conserva nel proprio archivio, trasmettendo semestralmente al Consiglio di Amministrazione una nota contenente eventuali criticità riscontrate.

La documentazione relativa all'attività di cui sopra e ai relativi controlli deve essere trasmessa all'OdV affinché possa conservarla nel proprio archivio quale registrazione dell'attività di attuazione del Modello in materia di sicurezza.



### Gestione Servizi Integrati

Sono previste riunioni periodiche, a cadenza almeno trimestrale, tra OdV, RSPP, RLS e il Responsabile Coordinamento Sicurezza e Ambiente aventi ad oggetto: i) la verifica sull'attuazione del modello; ii) il mantenimento degli standard previsti dalla normativa vigente e dalle procedure interne; iii) la verifica sull'idoneità di tutte le misure adottate.

In ogni caso, l'OdV propone al Consiglio di Amministrazione il riesame e la modifica delle predette misure quando siano scoperte significative violazioni delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro o in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In caso di violazione dei principi e delle procedure previste a tutela della sicurezza e dell'igiene dei luoghi di lavoro, sono applicate, commisurate alla gravità della violazione, le sanzioni previste dal Capitolo 7 del presente Modello, fermo restando le disposizioni

previste dal CCNL. L'applicazione delle suddette sanzioni è indipendente dall'eventuale apertura e svolgimento di un procedimento penale.

In applicazione dei principi sopra visti, la Società adotta procedure aziendali che garantiscono l'adempimento e il costante mantenimento di tutti gli obblighi derivanti dalla normativa posta a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro e una organizzazione interna che assicura le competenze necessarie per la gestione del rischio e le adeguate sanzioni per le violazioni di tali misure.

#### **C. 4 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**Compiti specifici dell'OdV sono:**

- coordinarsi con i responsabili per la sicurezza (in particolare RSPP, RLS, Responsabile Coordinamento Sicurezza e Qualità) affinché i controlli ai sensi del D.Lgs. 231/01 siano correttamente integrati con i controlli predisposti ai sensi del D.Lgs. 81/08 e della normativa vigente sull'igiene e sicurezza del lavoro;
- verificare periodicamente l'osservanza da parte dei Destinatari del Modello dei principi in materia di sicurezza e igiene;
- verificare l'effettiva attuazione dell'impianto sanzionatorio in caso vengano accertate violazioni delle prescrizioni.