



## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

DI

**GRASTIM JV S.R.L.**

**DOCUMENTO APPROVATO DAGLI AMMINISTRATORI IN DATA [07-11-2018]**

## Sommario

PARTE GENERALE .....	6
1. Il decreto legislativo 231/2001 .....	6
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti .....	6
1.2 I reati previsti dal Decreto .....	6
1.3 Le sanzioni previste dal Decreto .....	6
1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa .....	7
1.5 Le "Linee Guida" delle associazioni di categoria .....	8
SEZIONE SECONDA.....	10
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di <b>GRASTIM</b> J.V. s.r.l.....	10
2.1 Mission e descrizione delle attività di <b>GRASTIM</b> J.V. s.r.l.....	10
2.2 Modello di governance.....	10
2.3 Struttura organizzativa.....	10
2.4 Finalità del Modello 231 .....	12
2.5 Destinatari.....	13
2.6 Struttura del Modello .....	14
2.7 Elementi fondamentali del Modello.....	14
2.8 Codice Etico e di Comportamento e Modello 231 .....	14
2.9 Presupposti del Modello.....	15
2.10 Individuazione delle attività "a rischio" .....	15
2.11 Principi generali di controllo interno .....	17
2.12 Sistema di gestione integrato .....	19
SEZIONE TERZA.....	20
3. Organismo di Vigilanza .....	20
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza .....	20
3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	22
3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	22
SEZIONE QUARTA .....	24
4. Informazione, formazione del personale e aggiornamento del Modello .....	24
4.1 Comunicazione del Modello e formazione del personale .....	24
4.2 Informazioni di Consulenti e Partner .....	24
4.3 Informazione ai fornitori/subappaltatori.....	25
4.4 Aggiornamento del Modello .....	25
SEZIONE QUINTA .....	26
5. Sistema sanzionatorio.....	26
5.1 Principi generali .....	26
5.2 Condotte rilevanti .....	27
5.3 Soggetti destinatari.....	28
5.4 Infrazioni dei lavoratori dipendenti.....	28
5.5 Infrazioni dei dirigenti.....	29

5.6	Infrazioni di collaboratori esterni e partner .....	30
ALLEGATO A-	FATTISPECIE DEI REATI .....	31
ALLEGATO B –	SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE DA PARTE DEL DIPENDENTE AI DELLA LEGGE 179/2017 .....	38

**STORICO DELLE MODIFICHE**

<b>REVISIONE</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>DATA APPROVAZIONE</b>
00	Prima emissione	07-11-2018
01	Seconda emissione	19-07-2019

**DEFINIZIONI**

CCNL:	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da <b>GRASTIM</b> ;
DECRETO:	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 <sup>1</sup> ;
DESTINATARI:	Tutti i soggetti ai quali è rivolta l'applicazione del Modello, ovvero i membri degli organi sociali, personale dipendente e dirigente, collaboratori interni ed esterni, fornitori e tutti coloro che si relazionano con la società e/o in qualche modo la rappresentano nei confronti di terzi;
DIPENDENTI:	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali; quindi, ma non solo, tutti i soggetti - compresi i dirigenti - che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;
DOCUMENTO INFORMATICO:	Qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a rielaborarli;
ILLECITI AMMINISTRATIVI:	Gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187- <i>quinquies</i> del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (T.U.F.);
LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA:	Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate dal Ministero della Giustizia;
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE O "MODELLO":	Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo così come previsto ex D. Lgs. 231/2001;
OPERAZIONE SENSIBILE:	Operazione o attività aziendale nell'ambito della quale può essere commesso un reato presupposto della responsabilità della società ex d.lgs. 231/2001;
ORGANISMO DI VIGILANZA O "ODV":	L'Organismo di vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/2001;
REATI:	I reati di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
SOCIETÀ:	<b>GRASTIM J.V. s.r.l.</b>
SOGGETTI APICALI:	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo della Società.

<sup>1</sup> E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel Modello.

WHISTLEBLOWER:

Dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite o violazioni del Modello

## PARTE GENERALE

### 1. Il decreto legislativo 231/2001

#### 1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito nominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, ed in particolare:

- La Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- La Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- La Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di enti (società, associazioni, ecc. di seguito denominati "Enti") per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi da:

- Persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa degli Enti si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

#### 1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto e successive modifiche ed integrazioni.

Nell' "Allegato A – Fattispecie dei Reati", sono elencati tutti i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto.

#### 1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

Il sistema sanzionatorio, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, o se, prima della

dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado: c) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso e d) un Modello è stato adottato e reso operativo.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria nell'Ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o al controllo dei primi e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni interdittive:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- La società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- L'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

#### **1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente ("Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "OdV."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- Le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba:

- Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- Prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità del Modello a prevenire i reati. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse*, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- Una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello (cfr. par. 4.2 – “Aggiornamento del Modello”);
- L'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

### **1.5 Le “Linee Guida” delle associazioni di categoria**

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella impostazione del presente Modello, si sono seguite, quale principale riferimento, le direttive e raccomandazioni emanate dagli organismi di settore, associazioni di categoria in primis, ovvero le Linee Guida di Confindustria.

Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria a Marzo 2014.

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- L'identificazione dei rischi e l'analisi del contesto aziendale con la finalità di individuare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto, nonché di valutare il sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto;
- La predisposizione o il rafforzamento di un sistema di controllo interno<sup>2</sup> (le c.d. procedure) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, sono le seguenti:

- La previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico e di Comportamento;
- Un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, con particolare riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo, quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;

---

<sup>2</sup> Il sistema di controllo esistente all'interno dell'ente, o sistema di controllo interno, “è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati” (v. Codice di Autodisciplina, Comitato per la Corporate Governance, Borsa Italiana S.p.A., 2006, pag. 35).



- Procedure, manuali e informatiche (sistemi informativi), che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli, come, ad esempio, la “separazione delle responsabilità” tra coloro che svolgono fasi/attività cruciali di un processo a rischio;
- Poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- Sistema di controllo di gestione, capace di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- Informazione e formazione del personale.

Il sistema di controllo, inoltre, deve conformarsi ai seguenti principi:

- Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- Segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- Documentazione dei controlli effettuati.

## SEZIONE SECONDA

### 2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GRASTIM J.V. s.r.l.

#### 2.1 Mission e descrizione delle attività di GRASTIM J.V. s.r.l.

**Grastim** nasce dalla joint venture tra due società italiane: Graded, fondata nel 1960 e specializzata in servizi energetici per complessi civili ed il gruppo Stim, attivo nella progettazione di linee automatizzate ad alta tecnologia in ambito industriale.

**Grastim** è una realtà globale che opera stabilmente in Italia, Portogallo, Regno Unito, Germania e Spagna ed offre soluzioni tecnologiche ad alta efficienza per complessi industriali e civili, con forte specializzazione nel campo della cogenerazione, trigenerazione e refrigerazione a bassissime temperature (-40°C).

L'azienda propone inoltre sul mercato soluzioni contrattuali flessibili, con ampia possibilità di personalizzazione.

Grazie alle proprie soluzioni flessibili, adatte a una varietà di applicazioni, **Grastim** ha sviluppato negli anni un'ampia serie di operazioni di successo per grandi gruppi internazionali, tra i quali Unilever, Kraft-Heinz, Nomad Foods, Froneri, Whirlpool.

**Grastim** offre due tipi di soluzioni contrattuali ai propri clienti:

#### 1. Servizio energia

**Grastim** finanzia il 100 % del nuovo impianto, fornendo al cliente volumi garantiti di energia elettrica, termica e/o frigorifera dietro pagamento di un canone.

L'utente è libero da qualsiasi onere gestionale e burocratico connesso all'approvvigionamento energetico.

Con il servizio "outsourcing completo dell'energia", **Grastim** diventa fornitore unico dell'intero fabbisogno energetico e dei servizi corollari ad esso associati, quali area compressa, trattamento acque, ecc.

#### 2. Costruzione nuovi impianti su commessa

**Grastim** progetta e realizza l'impianto, pronto per l'esercizio, curando progettazione, autorizzazione presso gli enti preposti, costruzione, collaudo e messa in servizio, all'interno di un contratto di "full service", offrendo garanzie sul mantenimento delle prestazioni e sull'affidabilità dell'impianto.

#### 2.2 Modello di governance

La corporate governance di **Grastim** s.r.l., basata sul modello tradizionale, è così articolata:

**Assemblea dei Soci**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria su tutte le materia ad essa riservate dalla legge o dallo statuto.

**Due amministratori a firma congiunta**, cui spetta l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali. Hanno congiuntamente la rappresentanza della società.

**Direttore Generale**, che svolge funzioni esecutive e di coordinamento delle risorse umane.

**Collegio Sindacale**, che garantisce il corretto e il regolare funzionamento degli organi della società e la validità degli atti compiuti.

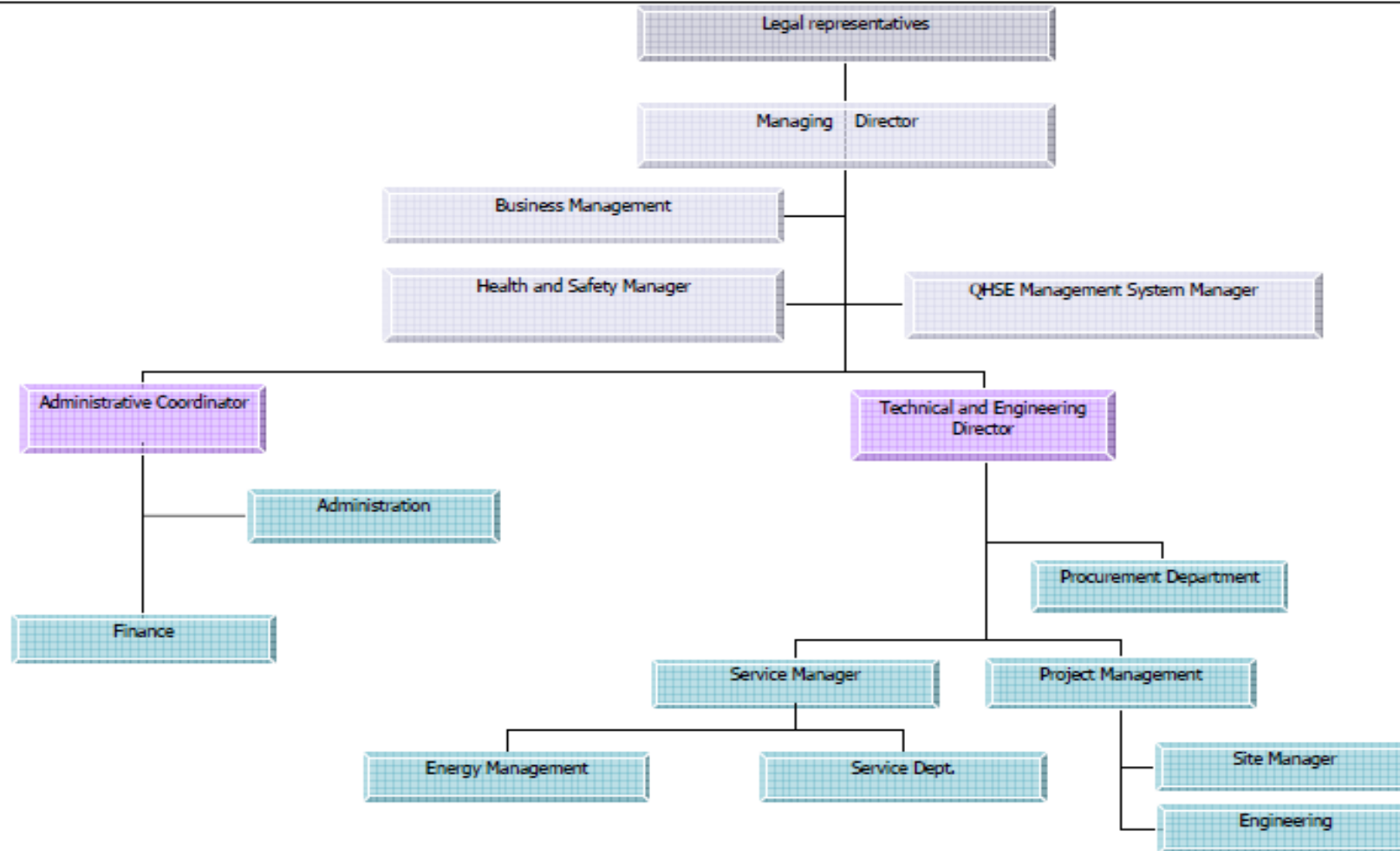
Il controllo contabile sulla Società è affidato ad una società di revisione esterna.

#### 2.3 Struttura organizzativa

**Grastim** occupa complessivamente 34 dipendenti, di cui 15 possiedono un profilo ingegneristico.

Nel seguente organigramma viene raffigurata la rappresentazione gerarchica e funzionale della società.

**ORGANIGRAMMA**  
(Organisational/functional chart)



## 2.4 Finalità del Modello 231

**Grastim** è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, **Grastim** ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e ad implementare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello").

Attraverso l'adozione del Modello, **Grastim** intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- Diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico e di Comportamento, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- Consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Scopo del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) con l'obiettivo di ridurre il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali/funzionali" alla commissione dei reati e la proceduralizzazione delle principali aree di attività a rischio e dei principali processi strumentali.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di **Grastim** anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a **Grastim** di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, genericamente "soggetti terzi" che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali/funzionali", di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e alle altre norme e procedure aziendali - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, con l'adozione e l'attuazione del Modello la Società intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso: (i) la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e ai "Processi strumentali/funzionali" e (ii) la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali in caso di violazioni dei principi e delle regole sanciti nel Codice Etico e di Comportamento e nel presente Modello da parte di dipendenti o di soggetti terzi con cui la Società intrattiene rapporti nell'ambito delle Aree di attività a rischio o dei Processi strumentali/funzionali.

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono: l'efficacia, la specificità e l'attualità.

### L'efficacia

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo, preventivo e successivo, idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte critiche rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel

caso di individuazione di siffatte anomalie. L'efficacia del Modello, infatti, è anche funzione dell'efficacia ed efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

### **La specificità**

La specificità del Modello è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2 lett. a) del Decreto, che impone un censimento delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, è altrettanto necessario che il Modello preveda specifici protocolli diretti a regolamentare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nell'ambito delle Aree di attività a rischio e dei processi strumentali individuati in sede di mappatura delle attività.

Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, la definizione di un sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del Modello.

Il Modello, ancora, deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni della Società e del tipo di attività svolte, nonché della storia della Società.

### **L'attualità**

Un Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato qualora sia costantemente aggiornato e adeguato nel tempo alle caratteristiche della struttura e dell'attività d'impresa.

In tal senso l'art. 6 del Decreto prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, abbia la funzione di curare l'aggiornamento del Modello in maniera tale da poter mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità ed efficacia che lo caratterizzano.

Come previsto nella Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012 "Attività della Guardia di Finanza a tutela del mercato dei capitali – volume III Responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato", tale attività si concretizza nella predisposizione e presentazione, a cura dell'Organismo di Vigilanza, di apposite note di adeguamento per gli organi aziendali che si adopereranno per assicurarne il recepimento.

L'art. 7 del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del Modello contempli una verifica periodica, nonché l'eventuale modifica dello stesso allorquando siano scoperte eventuali violazioni significative delle prescrizioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della Società.

### **2.5 Destinatari**

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- A coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, sindaco;
- A coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative;
- A coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati anche coloro che, compiendo determinate operazioni, agiscono concretamente sulla gestione della Società;
- Ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, nonché ai dipendenti distaccati dalla o alla controllante;
- A chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima (consulenti, collaboratori, partner, fornitori, ecc.).

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di beni, servizi e lavori, consulenti, partners nelle associazioni temporanee o società con cui **Grastim** opera.

## 2.6 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto.

Si evidenzia che nelle Parti Speciali sono state riportate le tipologie di reato presupposto, identificate nell'ambito di un'attività di mappatura delle "Aree a rischio reato" e per le quali è stato ritenuto che **Grastim** possa essere esposta, in via potenziale ed eventuale, al rischio di commissione degli illeciti in considerazione delle attività svolte.

È demandato agli Amministratori di **Grastim** di mantenere il Modello costantemente aggiornato ed in particolare di integrarlo, ove necessario e/o opportuno, mediante apposite delibere, anche con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reato che, per effetto di sopravvenute normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

## 2.7 Elementi fondamentali del Modello

In linea con le esigenze definite all'art. 6 co 2 del Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati di **Grastim** nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- Mappatura delle attività sensibili<sup>3</sup>, con la descrizione di possibili modalità di realizzazione dei reati, nonché dei processi strumentali/funzionali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- Previsione di specifiche procedure operative dirette a regolamentare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nonché la gestione delle risorse finanziarie;
- Identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, sanciti nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- Nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello ai sensi dell'art. 6 punto b) del Decreto;
- Adozione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- Svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione sulle previsioni del Decreto e sui contenuti del Modello ai Destinatari del Modello stesso;
- Definizione delle modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (cfr. par. 4.2 "Aggiornamento del Modello").

## 2.8 Codice Etico e di Comportamento e Modello 231

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico e di Comportamento che ne costituisce parte integrante, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti e dei diversi portatori di interesse della Società (ad es. fornitori, partner, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.);

---

<sup>3</sup> Tramite l'analisi documentale e le interviste con i soggetti aziendali individuati, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, o aree di attività a potenziale rischio-reato ai sensi del Decreto;
- i processi "strumentali/funzionali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, o processi nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione del reato.

Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi a vantaggio dell'azienda, possano comportare una responsabilità amministrativa della stessa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

### **2.9 Presupposti del Modello**

Nella predisposizione del Modello, **Grastim** ha tenuto conto della propria organizzazione aziendale, al fine di identificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione dei reati contemplati dal Decreto.

La Società ha tenuto altresì conto del proprio sistema di controllo interno al fine di valutarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle aree di attività identificate a rischio.

Il sistema di controllo interno di **Grastim** deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo operativo, che riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio aziendale;
- Obiettivo di informazione completa, corretta e veritiera, che si traduce nella predisposizione di rapporti completi, tempestivi ed affidabili a supporto del processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- Obiettivo di conformità a leggi e regolamenti, al fine di garantire che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno di **Grastim** si basa sui seguenti elementi:

- Sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità attribuite ai Responsabili aziendali;
- Sistema di comunicazione interna e formazione del personale sui presupposti della normativa e sui controlli del Modello;
- Procedure operative e documentazione interna relative ai principali processi aziendali, tra i quali rientrano le procedure del **SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO**, adottato dalla Società.

Alla base del sistema di controllo interno predisposto da **Grastim** vi sono i seguenti principi:

- Ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- Nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- Il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

### **2.10 Individuazione delle attività "a rischio"**

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il Decreto prevede espressamente, all' art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali di **Grastim** e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, le attività sensibili, le esemplificazioni di possibili modalità di realizzazione dei reati, nonché i processi nel cui svolgimento,

sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi "strumentali/funzionali").

La valutazione del grado di rischio, cui è esposta la Società, è stata effettuata in sede di mappatura delle attività aziendali, con riguardo a ciascuna attività sensibile e processo strumentale/funzionale, sulla base di considerazioni di tipo quantitativo e qualitativo che hanno tenuto conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti fattori: frequenza dell'accadimento, dell'evento o dell'attività, gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati, danno di immagine derivante dalla possibile realizzazione di condotte illecite nelle attività a rischio.

In considerazione delle attività caratteristiche di **Grastim** le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 25, 25 ter, 25 septies, 25 octies, 25 decies, 25 undecies e nello specifico:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- Reati societari (art. 25 ter);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies).

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (cd. mappatura), come già sopra ricordato, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Area competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle attività a rischio – reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, nell'ambito delle attività della Società.

La Matrice delle attività a rischio-reato è custodita presso la sede della Società.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal Decreto nelle seguenti aree di attività aziendale (per un maggior dettaglio si vedano le relative Parti Speciali e la Matrice delle attività a rischio-reato):

- Approvvigionamenti di materiali ed attrezzature da fornitori qualificati;
- Acquisizione di consulenze in materia fiscale, amministrativa e giuslavoristica;
- Gestione dei rapporti con la P.A. in tema di erogazione finanziamenti/incentivi e/o visite e ispezioni;
- Selezione di nuove risorse e gestione di quelle presenti in organico;
- Gestione della contabilità e formazione del bilancio di esercizio;
- Gestione della commessa e dei rapporti con i clienti, sia in fase di costruzione dell'impianto che durante il servizio di erogazione energia;
- Gestione della sicurezza presso la sede principale e le unità operative;
- Gestione delle tematiche ambientali;
- Gestione e sicurezza dei dati informatici e personali.

Sono stati inoltre individuati i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (processi c.d. funzionali/strumentali):

- 1 Acquisti di beni, servizi e consulenze
- 2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- 3 Gestione dei flussi monetari e finanziari



- 4 Selezione, assunzione e gestione del personale
- 5 Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza
- 6 Gestione sponsorizzazioni, donazioni e omaggi
- 7 Gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro
- 8 Formazione del bilancio e gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e con gli Organi Sociali
- 9 Gestione delle attività ambientali;
- 10 Gestione dei sistemi informativi.

### **2.11 Principi generali di controllo interno**

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di: esplicita formalizzazione delle norme comportamentali; chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali; precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità; adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare devono essere perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

#### Norme comportamentali

- Adozione del Codice Etico e di Comportamento che descrive regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

#### Definizioni di ruoli e responsabilità

- Adozione di un Modello organizzativo e di un Organigramma interno, regolarmente aggiornati, che individuano ruoli e responsabilità delle direzioni, delle funzioni e delle unità organizzative, descrivendo in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura. Tale documento è disponibile, diffuso e conosciuto all'interno dell'organizzazione.

#### Procedure e norme interne

- Le attività sensibili devono essere regolamentate attraverso strumenti normativi aziendali così che si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- Deve essere individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa;
- Le procedure e norme interne devono essere adeguatamente diffuse e devono essere oggetto di monitoraggio periodico ai fini di un loro aggiornamento in virtù del mutato contesto normativo e aziendale.

#### Segregazione dei compiti

- All'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separati i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- Non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- Deve esistere una chiara separazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza almeno in relazione agli aspetti più critici di ciascun processo;
- La segregazione dei compiti deve essere evidenziata nell'ambito delle procedure aziendali adottate.

#### Poteri di firma e poteri autorizzativi interni

- Deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione dei poteri di firma e autorizzativi interni e dei relativi limiti;

- I poteri autorizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- Le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- Sono previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;

Il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro:

- ✓ I requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
- ✓ L'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e la conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
- ✓ Le modalità operative di gestione degli impegni di spesa;

Le deleghe sono attribuite secondo i principi di:

- ✓ Autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
- ✓ Idoneità tecnico-professionale del delegato;
- ✓ Disponibilità di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione sono riservate esclusivamente alle Aree aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato.

#### Attività di controllo e tracciabilità

- Nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- La documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- Le fasi salienti delle attività sensibili devono essere oggetto di un'adeguata tracciabilità, finalizzata a:
  - Rendere chiaro chi ha svolto l'attività e chi ha effettuato il monitoraggio/controllo;
  - Permettere ad una terza persona di ripercorrere le fasi salienti del processo.
- Devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- Il responsabile dell'attività sensibile deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie; coloro che effettuano il controllo degli adempimenti connessi all'espletamento delle attività sensibili devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- La Società deve essere pertanto dotata di uno o più archivi di riferimento, disponibili in caso di controllo;
- I documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura della struttura organizzativa competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- L'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a quanto loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, e all'Organismo di Vigilanza;
- Nelle comunicazioni ufficiali verso la Pubblica Amministrazione deve essere assicurata la tracciabilità delle fonti e degli elementi informativi.

## 2.12 Sistema di gestione integrato

La Società, per soddisfare gli obiettivi pianificati nella propria politica aziendale, ha implementato al proprio interno un Sistema di Gestione Integrato in materia di Sicurezza, Qualità e Ambiente, successivamente certificato in accordo con i requisiti degli standard delle seguenti normative:

- UNI EN ISO 9001:2008: sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 14001:2004: sistemi di gestione ambientale;
- BS OHSAS 18001:2007: sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- UNI CEI 11352-2014: gestione dell'energia.

Le procedure elaborate da **Grastim** definiscono le modalità concrete che ciascuna funzione aziendale coinvolta dovrà osservare per presidiare i rischi con maggiore probabilità di accadimento sulle aree c.d. sensibili, in termini di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, le procedure previste dal SGI sono:

- PG01 Aspetti ambientali;
- PG02 Rifiuti e scarti;
- PG03 Emergenze;
- PG04 Sorveglianza e controlli;
- PG05 Gestione documenti e norme;
- PG06 Non conformità, Azioni correttive e Azioni preventive;
- PG07 Formazione del personale;
- PG08 Audit interni;
- PG09 Riesame direzione;
- PG10 Gestione offerte e contratti;
- PG11 Progettazione;
- PG12 Gestione degli acquisti;
- PG13 Gestione della commessa;
- PG14 Gestione degli strumenti e attrezzature;
- PG15 Valutazione del rischio del servizio energetico;
- PG16 Verifica miglioramento efficienza energetica e revisione degli interventi.

**SEZIONE TERZA****3. Organismo di Vigilanza****3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in continuativa i compiti ad esso rimessi.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, i componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci, gli Amministratori e il Management della Società, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I componenti interni non potranno essere scelti tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le aree aziendali a rischio di reato.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente agli Amministratori.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con determina degli Amministratori, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto all'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dagli Amministratori. I componenti/il componente dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale e/o contabile e di revisione, provvisti dei requisiti di:

- *Autonomia e indipendenza*: detto requisito è assicurato dall'assenza di un riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione, dalla facoltà di reporting all'Organo amministrativo, dalla composizione dell'Organismo di Vigilanza i cui componenti non si trovano in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né sono titolari all'interno della stessa funzione di tipo esecutivo;
- *Onorabilità e professionalità*: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i/il componenti/e dell'Organismo di Vigilanza;
- *Continuità d'azione*: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

La legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012), all'art 14, ha disposto l'inserimento di un comma 4-bis nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, con decorrenza 1 gennaio 2012, che recita:

*"4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)."*

In ossequio alle prescrizioni del Decreto, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria, agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia e alla Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza, III Reparto Operazioni, Ufficio Tutela Economia e

Sicurezza, **Grastim** ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza collegiale dotato di autonomia ed indipendenza dagli altri organi societari e di controllo interno.

In data **7/11/2018**, gli Amministratori di **Grastim J.V. s.r.l.** hanno nominato un Organismo di Vigilanza in forma collegiale, composto da:

- Avv. Giulia De Lerma di Celenza di Castelmezzano in qualità di presidente nominata il 19-07-2019;
- Avv. Ermanno Carnevale in qualità di membro dell'organismo di vigilanza nominato il 19-07-2019;
- Ing. Gaetano La Mura in qualità di membro dell'organismo di vigilanza nominato il 19-07-19.

I criteri di funzionamento del suddetto Organismo sono descritti nel documento "Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza", che sarà adottato dall'OdV successivamente alla sua nomina e comunicato per informativa agli Amministratori che ne assicura adeguata diffusione.

### **3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- Vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- Curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- Vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- Vigilanza sull'effettività del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale, verificandone la coerenza rispetto ai principi di comportamento e di controllo definiti nel presente Modello;
- Disamina dell'adeguatezza del modello, ossia dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- Analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- Formulazione di proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali (cfr. par. 4.2 "Aggiornamento del Modello");
- Segnalazione agli Amministratori della Società di eventuali violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere della responsabilità in capo alla Società.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- Collaborare con l'Area aziendale competente nella programmazione ed erogazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di **Grastim** differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- Documentare lo svolgimento dei suoi compiti;
- Raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- Verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con i Responsabili delle Aree aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- Accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

- Disporre che i Responsabili delle Aree aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare e approfondire aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali; a tal fine è facoltà dell'Organismo di eseguire interviste e raccogliere informazioni;
- Ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

### **3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Organo amministrativo della Società e al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo ha le seguenti linee di reporting:

- La prima, almeno su base annuale, nei confronti degli Amministratori e del Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta in ordine all'attuazione del Modello, all'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza nei confronti dei destinatari del Modello e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso, nonché all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello ed in ordine alle attività svolte;
- Ad evento nei confronti degli Amministratori nei casi di presunte violazioni poste in essere dai Destinatari del Modello e del Codice e, comunque, in tutti i casi in cui l'OdV lo ritenga opportuno;
- Ad evento nei confronti del Collegio Sindacale casi di presunte violazioni poste in essere dagli amministratori, potendo ricevere dal Revisore richieste di informazioni o di chiarimenti.

In ogni caso l'Organismo deve:

- Condividere con gli Amministratori il piano annuale degli interventi per la verifica dell'operatività ed adeguatezza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato;
- Trasmettere annualmente all'Organo amministrativo una relazione scritta sull'attuazione del Modello, che abbia ad oggetto:
  - L'attività svolta dall'Organismo;
  - Le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti interni sia in termini di efficacia del Modello;
  - Gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Fatta salva la frequenza e la natura delle comunicazioni di cui sopra, in caso di violazioni del Modello commesse da soggetti in posizione apicale o di controllo materialmente responsabili per aver tentato o realizzato una delle fattispecie di reato contenute nel decreto, l'Organismo è tenuto a darne pronta comunicazione al soggetto che ricopre la posizione gerarchicamente subordinata rispetto all'autore della violazione.

Gli incontri sono verbalizzati e copie dei verbali sono custodite dall'Organismo. La presenza di rapporti sia con il vertice aziendale che con altri organismi di controllo privi di compiti operativi e svincolati, pertanto, da attività gestionali (Collegio Sindacale) rappresenta un fattore in grado di assicurare che la funzione espletata dall'Organismo venga effettuata con le massime garanzie di indipendenza.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal vertice aziendale o potrà, a sua volta, chiedere di essere convocato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

### **3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti

che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello.

Sono stati, inoltre, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale di **Grastim**, in particolare:

- I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.
- Gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Oltre alle informazioni sopraindicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

(i) i piani di comunicazione e formazione sui principi e i contenuti del Decreto e del Modello di organizzazione gestione e controllo;

(ii) i piani e i risultati delle attività di controllo e di audit svolte all'interno della Società, in relazione a processi e attività rilevanti ai sensi del presente Modello;

(iii) le analisi di risk assessment e di mappatura delle attività e dei processi rilevanti in funzione del Modello;

(iv) gli eventuali procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello e i relativi provvedimenti sanzionatori o di archiviazione, con le relative motivazioni;

(v) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;

(vi) le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;

(vii) eventuali ispezioni, accertamenti e visite promossi dalla Pubblica Amministrazione o da altri Enti competenti nei confronti della Società e i relativi contenziosi in essere;

(viii) modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;

(ix) segnalazione di infortuni gravi, rientrando in tale categoria quegli infortuni sul lavoro con prognosi superiore ai 40 giorni occorsi a dipendenti, appaltatori, subappaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Altri flussi informativi sono previsti per ogni singola Parte Speciale del presente Modello.

I Destinatari del presente Modello possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello.

Al fine di agevolare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza sono istituiti canali informativi dedicati ai quali trasmettere i flussi informativi sopraindicati, costituiti da:

- Un indirizzo di posta elettronica dedicato a [odv@grastim.it](mailto:odv@grastim.it);
- Un indirizzo di posta ordinaria **GRASTIM J.V. s.r.l. – via Nuova Marina, 5 – 80133 NAPOLI, con espressa dicitura sulla busta “RISERVATA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA”**.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Per la gestione delle segnalazioni si rimanda all'Allegato B (*Segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti e tutela del segnalante*) del presente documento.

## SEZIONE QUARTA

### 4. Informazione, formazione del personale e aggiornamento del Modello

#### 4.1 Comunicazione del Modello e formazione del personale

La comunicazione del Modello Organizzativo e la formazione del personale rappresentano per la Società fondamentali requisiti per l'attuazione del Modello stesso.

E' obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza del Modello Organizzativo e di Controllo nei confronti delle risorse già presenti in azienda, di quelle da inserire, nonché dei collaboratori, partner e terzi che intrattengono rapporti con **Grastim**.

Il Modello Organizzativo e di Controllo è comunicato a:

- Tutte le risorse presenti in azienda mediante invio di specifica e-mail con ricevuta di ritorno e di lettura;
- Tutti i neo-assunti mediante consegna del presente Modello e del Codice Etico della Società nonché mediante sottoscrizione della dichiarazione di ricezione, presa d'atto e accettazione dei suddetti documenti.

Inoltre, sarà cura della stessa Società provvedere a pubblicare sul sito internet aziendale e sulla bacheca aziendale copia del Modello adottato e del Codice Etico.

**Grastim** si impegna a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello Organizzativo e di Controllo sia da parte dei soggetti apicali sia da parte dei dipendenti, attraverso:

- Appositi corsi di formazione, con grado di approfondimento diversificato, a seconda dell'inquadramento, della posizione e del ruolo;
- Corsi di formazione estesi, di volta in volta, a tutti i neo-assunti.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria; le rispettive presenze, nonché le informative, dovranno essere opportunamente tracciate. In particolare, la struttura e la calendarizzazione dei corsi, dei seminari e di eventuali altre iniziative vengono approvate dall'Organismo di Vigilanza, su proposta dell'Area aziendale competente. L'Organismo di Vigilanza provvederà a monitorare l'attuazione delle iniziative di formazione e comunicazione.

La formazione avrà i seguenti contenuti ed obiettivi minimi, da adattarsi in relazione alle specifiche esigenze organizzative della Società e ai diversi livelli di destinatari:

- Illustrare il Modello e il Codice Etico ed approfondirne i contenuti;
- Informare il personale sul sistema delle segnalazioni e dei flussi informativi previsto dal Modello;
- Informare e formare sul sistema di principi (generali e specifici) di controllo e di comportamento previsti dal Modello e, in particolare, sui protocolli e sui presidi di controllo implementati all'interno della Società;
- Favorire lo scambio di informazioni sulle aree a rischio della Società e sul relativo sistema di controllo;
- Informare sui comportamenti etici richiesti dalla Società e su quanto richiesto ai fornitori.

Tutte le iniziative formative adottate dovranno essere adeguatamente tracciate.

#### 4.2 Informazioni di Consulenti e Partner

La Società adotta criteri di selezione dei Consulenti e dei Partner i quali vengono informati del contenuto del Modello e della necessità dell'azienda che il comportamento da tenere sia conforme al d.lgs. 231/2001. Al momento della stipula del contratto dovranno impegnarsi con apposito



dichiarazione, come da modello allegato (v. ALLEGATO 2), ad osservare le norme del presente Modello durante lo svolgimento di ogni attività dalla quale possono sorgere potenziali rischi.

In particolare saranno previsti:

- Lettere di incarico ad hoc per soggetti esterni. Saranno apposte note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed al rispetto dei principi sanciti nel Codice Etico;
- Clausole risolutive espresse nei contratti relativi a forniture o collaborazioni che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico;
- Criteri di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di quei soggetti che risultino inadempimenti in merito alla corretta applicazione del Modello e del Codice Etico, o che comunque risultino privi dei requisiti di correttezza e lealtà che l'agire societario della Società ha assunto come parametro del proprio operare.

Una nota informativa del Modello predisposto dall'Azienda, nonché una copia del Codice Etico, sarà inoltre fornita ai soggetti che seppure formalmente esterni ad essa, intrattengano comunque con essa rapporti che risultino rilevanti per le attività aziendali sensibili ex 2312.

#### **4.3 Informazione ai fornitori/subappaltatori**

Relativamente ai rapporti intrattenuti con i Fornitori/Subappaltatori, la società mette a disposizione degli stessi una copia del presente modello, in maniera tale che questi siano informati delle disposizioni in esso contenute. Il Modello, inoltre, prevede che il Fornitore, al momento della sottoscrizione del contratto, dichiari:

- di aver preso visione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società medesima ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001;
- di aderire ai principi di deontologia aziendale contenuti nel Codice Etico;
- di essere a conoscenza che la violazione dei principi e dei processi contenuti nel Modello mediante la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte del Contraente (sottoscritto e collaboratori) determinerà la risoluzione di diritto del contratto in oggetto stipulato con **Grastim** s.r.l., fatta salva ogni altra conseguenza di legge.

In allegato alla presente sezione si riporta il fac-simile di tale dichiarazione (V. ALLEGATO 3)

#### **4.4 Aggiornamento del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'Organo amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, agli Amministratori che lo eserciteranno mediante determinazione con le modalità previste per la sua adozione.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Organo amministrativo.

## SEZIONE QUINTA

### 5. Sistema sanzionatorio

#### 5.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e) e 7, comma 4, lett. (b) del Decreto, aspetto essenziale per l'effettività del Modello Organizzativo e di Controllo adottato dalla Società è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicare in caso di violazione delle regole di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

A seguito dell'entrata in vigore della L. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" è stato introdotto un nuovo comma 2 bis all'art. 6 del d.lgs. 231/01, il quale dispone che il Modello organizzativo debba prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) del d.lgs. 231/01, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, ai sensi del successivo nuovo comma 2 ter (art. 6 d.lgs. 231/01), è previsto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine il nuovo comma 2 quater dispone la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché il mutamento di mansioni (ai sensi dell'art. 2103 c.c.) o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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

Il presente sistema sanzionatorio costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate nel presente Modello, i CCNL di categoria applicati al personale dipendente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla **Grastim s.r.l.** in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possano determinare.

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene estesa nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dall'Ente con terzi.

Per ogni trasgressione dei precetti e delle disposizioni sopra elencati verranno applicate sanzioni, nonché misure di altra natura, proporzionate e adeguate nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ. a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie. In particolare:

- Per i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti – le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da industria metalmeccanica e della installazione di impianti;
- Per i dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure, regole e/o disposizioni presenti nel Modello e nel Codice, la Società adatterà nei confronti del soggetto interessato quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal CCNL applicabile;
- Per collaboratori, consulenti, partner, intermediari, fornitori, l'applicazione di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive, e comunque l'attivazione di misure alternative, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Ferma restando la permanenza in capo al Datore di lavoro del potere di irrogare la sanzione disciplinare, nessun procedimento potrà essere archiviato, né alcuna sanzione potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza la preventiva informazione e il parere dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riguardo all'adeguatezza della sanzione individuata e alla sua concreta attitudine a impedire il reiterarsi di violazioni della stessa specie.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale subordinato, comporta, a seconda dell'entità della violazione, l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

### **5.2 Condotte rilevanti**

Si premette che sono parte integrante del Modello anche tutte le procedure ed i protocolli adottati dalla Società, così come le comunicazioni impartite al personale.

A norma del perente sistema disciplinare costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commissivi e/o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della irrogazione della sanzione secondo i principi costituzionali di legalità e proporzionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- a) Rilevanza degli obblighi violati;
- b) Elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) Danno potenziale o effettivo derivante o derivato alla Società, anche in relazione ad una eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive modifiche o integrazioni;
- d) Livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) Eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la violazione;
- f) Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ai casi di recidiva e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura, così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati.

Di seguito, si individua un elenco esemplificativo di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle "attività/processi a rischio" ovvero connesse, in qualunque modo, con attività/processi c.d. "strumentali";
2. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività connesse in qualunque modo, ai "processi a rischio"; ovvero grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico in relazione alle attività indicate sub 1) sempre che non si rientri in una delle ipotesi previste dai successivi punti 3 e 4;
3. Inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora la violazione sia diretta in modo non equivoco al compimento di un reato – presupposto di cui al Decreto;
4. Grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare una delle fattispecie previste dai reati – presupposto di cui al Decreto, tale da comportare l'esposizione della Società al rischio di responsabilità ex d.lgs. 231/2001.

Inoltre, in conformità con il disposto normativo della L. 179/2017, saranno ritenute condotte rilevanti e quindi sanzionabili:

- L'abuso del sistema di segnalazione (c.d. whistleblowing) utilizzato per diffamare, calunniare, con dolo e colpa grave, il soggetto segnalato;
- La violazione della tutela della riservatezza del segnalante.

Le omissioni relative ad obblighi di controllo e/o di informativa (quest'ultima anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza) costituiscono altrettante violazioni rilevanti del Modello e/o del Codice Etico, di gravità corrispondente a quella della infrazione sulla quale si omette il controllo o l'informativa (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

### **5.3 Soggetti destinatari**

#### **Amministratori e sindaci**

Le prescrizioni contenute nel Modello devono essere rispettate, primariamente, dai soggetti che rivestono all'interno dell'organizzazione della Società, una posizione c.d. "apicale".

Tali soggetti sono definiti dall'art. 5, primo comma, lettera a) del d.lgs. 231/2001 come coloro che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché come coloro che "esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo" della Società.

A norma dell'art. 5, primo comma, lettera a) del d.lgs. 231/2001, in tale definizione rientrano, dunque, i componenti degli organi di amministrazione e controllo di **Grastim**, come tali passibili delle sanzioni previste dal presente sistema disciplinare.

#### **Gli altri soggetti in posizione apicale**

Sono soggetti in posizione "apicale", a norma dell'art. 5 citato, il Direttore Generale, il Direttore Tecnico e i Responsabili dell'area, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché gli eventuali preposti a sedi secondarie o stabilimenti.

#### **I dipendenti**

L'art. 7, quarto comma, del d.lgs. 231/2001 impone l'adozione di un idoneo sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

La norma si riferisce, in particolare, a tutti i dipendenti di **Grastim**, legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

#### **Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello**

Il presente sistema disciplinare trova applicazione anche nei confronti di tutti quei soggetti che, pur essendo esterni, sono funzionalmente soggetti alla direzione e vigilanza di un soggetto "apicale" ovvero operano direttamente o indirettamente per **Grastim** e come tali sono tenuti al rispetto del Modello proprio in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura e all'organizzazione della Società.

Tali soggetti terzi sono, in particolare: a) tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di non natura non subordinata (es. collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati); b) collaboratori a qualsivoglia titolo; c) procuratori, agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società; d) fornitori e partner.

### **5.4 Infrazioni dei lavoratori dipendenti**

#### **Trasgressioni che comportano biasimo verbale o scritto**

Incorre nei provvedimenti di biasimo verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, non partecipi alla formazione, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

#### **Trasgressioni che comportano la sanzione della multa**

Incorre nella sanzione della multa, non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che violi più di due volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più di due volte, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo".

#### **Trasgressioni che comportano la sospensione dalla retribuzione e dal servizio**

Incorre nella sanzione della sospensione, per un massimo di giorni 3, il lavoratore che:

- Sia recidivo nelle mancanze di cui al punto precedente, oltre la terza volta nell'anno solare;
- Ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza, nel caso venga a conoscenza della commissione di un reato da parte dei soggetti apicali o da parte di dipendenti della **Grastim**. Qualora, nel redigere i flussi informativi o nell'effettuare una segnalazione verso l'OdV trasmetta volontariamente informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga con dolo i report stessi.

#### **Trasgressioni che comportano licenziamento**

Incorre nella sanzione della sospensione il lavoratore che:

- Risulti recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto dal CCNL per la recidiva nei ritardi;
- Rediga volontariamente documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione, nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio;
- Utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;
- Nel redigere le comunicazioni sociali elencate nel Codice Etico rivolte al pubblico o ai soci, o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni nei casi prima indicati, incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso, il lavoratore che, avendo violato il Codice Etico o il Modello, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un delitto.

#### ***5.5 Infrazioni dei dirigenti***

In caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, si provvederà ad applicare nei confronti delle disposte misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

#### **Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro**

Le violazioni del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nel loro stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo Amministrativo, in sede di determinazione degli aumenti di compenso, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

#### **Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro**

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Codice Etico e del Modello, la cui violazione comporterebbe - per gli altri lavoratori subordinati - la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

### **5.6 Infrazioni di collaboratori esterni e partner**

Le violazioni del Codice e del Modello da parte di terzi, quali fornitori di beni e/ o di servizi e collaboratori esterni, o comunque l'adozione di comportamenti tali da esporre l'Ente al rischio o la commissione di un reato richiamato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dell'Ente.

Le violazioni del Codice e del Modello da parte dei soggetti sopra elencati, danno luogo alla risolubilità del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ.

La **Grastim** s.r.l. potrà sottoporre a tali soggetti anche successivamente all'istaurarsi rapporto un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico e del Modello, i quali dovranno datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

L'Organismo di Vigilanza verificherà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti e negli accordi di partnership di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento posto in essere dalla controparte contrattuale derivino danni all'Ente, come nel caso di applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.

**ALLEGATO A- FATTISPECIE DEI REATI**

Sono elencati, di seguito, tutti i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto suddivisi per macro- categorie.

**Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto):**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio o corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322- bis c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322- bis c.p.);
- Truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.).

**Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto)<sup>4</sup>:**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

---

<sup>4</sup> Modificato dal D.lgs. n.125/2016. Il Decreto:

- ha aggiunto il secondo e terzo comma all'art. 453 c.p. (Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate), estendendo la responsabilità penale al caso di indebita fabbricazione di quantitativi di monete in eccesso, da parte di chi sia autorizzato alla produzione delle medesime ma abusi degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità;
- ha modificato il testo dell'art. 461 c.p. (Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata), inserendo espressamente i dati nel novero degli strumenti destinati alla falsificazione. Viene anche precisato che il reato sussiste anche nel momento in cui tali strumenti non abbiano nella falsificazione la propria destinazione esclusiva.

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**Reati societari (art. 25 ter del Decreto):**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) (Articolo sostituito dalla L. n. 69/2015, in vigore dal 14 giugno 2015);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) (Articolo inserito dall'art. 10, comma 1, L. 27 maggio 2015, n.69, a decorrere dal 14 giugno 2015);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art.2622 c.c.) (Articolo sostituito dalla L. n. 69/2015, in vigore dal 14 giugno 2015);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Estensione delle qualifiche soggettive (art. 2639 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)<sup>5</sup>
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis)<sup>6</sup>.

**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto)****Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto):**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

**Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto):**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);

<sup>5</sup> Testo modificato dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato).

<sup>6</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".



- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1, c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)<sup>7</sup>.

**Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies del Decreto):**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.);
- Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis T.U.F.);
- Illecito amministrativo di manipolazione di mercato (art. 187-ter T.U.F.).

**Reati transnazionali:**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art.416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art.416 bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, art. 291 quater);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D. Lgs. 286/1998, art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5);
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR n. 309/90).

**Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto):**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali, colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

**Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto):**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter-1, c.p.).

---

<sup>7</sup> La L. 199/2016, entrata in vigore in data 4 novembre 2016, ha riformulato l'art. 603 bis c.p., prevedendo i reati di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro". Ai sensi del nuovo art. 603 bis c.p., sono punite le seguenti condotte:

- reclutamento di manodopera con lo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui alla lett. a), con sottoposizione dei lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittamento del loro stato di bisogno.

**Reati di criminalità informatica (art. 24 bis del Decreto)<sup>8</sup>:**

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- Trattamento illecito di dati (art. 167 D. Lgs. 196/2003);
- Falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante (art. 168 D. Lgs. 196/2003);
- Inosservanza di provvedimenti del Garante (art. 170 D. Lgs. 196/2003);
- Indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento (articolo 55 comma 9 D. Lgs. 231/2007);
- Frode informatica commessa con sostituzione d'identità digitale (art. 640-ter c.p. come modificato dallo stesso D.L. 93/2013).

**Reati di criminalità organizzata introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24 ter del Decreto):**

- Associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.)<sup>9</sup>;
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.);

<sup>8</sup> Modificato dal d.lgs. nn. 7-8/2016. Gli artt. 635-bis secondo comma, 635-ter terzo comma, 635-quater secondo comma, e 635-quinquies terzo comma sono sostituiti dal seguente: «Se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è della reclusione da uno a quattro anni». In sintesi, il danneggiamento "semplice" viene depenalizzato e le precedenti forme aggravate, che comportavano una pena più elevata, costituiscono oggi le uniche condotte per le quali residua una sanzione penale.

<sup>9</sup> Con la L. 236/2016 è stato inserito nel codice penale l'art. 601 bis che punisce il traffico di organi prelevati da persona vivente, anche in relazione a chi ne organizza o pubblicizza i relativi viaggi ovvero diffonde, anche per via informatica, annunci tesi a tale scopo. È stata inoltre estesa a tali nuove fattispecie, nonché a quelle (già vigenti) relative al traffico di organi di persone defunte (art. 22, commi 3 e 4, e art. 22-bis, comma 1, della Legge 1 aprile 1999, n. 91), la disciplina dell'associazione per delinquere di cui all'art 416 comma 6 c.p.

L'art 416 comma 6 è richiamato dal comma 1, che prevede a carico dell'ente una sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. In caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In seguito alla modifica dell'art 416 comma 6 c.p., il traffico di organi realizzato in forma associativa (ovvero l'associazione per delinquere finalizzata al traffico di organi), può essere imputato ad un ente collettivo, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Infatti, l'art. 24-ter prevede la possibilità di ritenere responsabile un ente collettivo in relazione ai "delitti di criminalità organizzata".

- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p.).

**Reati contro l'industria e il commercio introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 bis 1):**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

**Reati in materia di violazione del diritto d'autore introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 novies del Decreto):**

- Immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse (art. 171, primo comma, lett. a-bis) Legge 633/41);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, terzo comma Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, comma 1 Legge 633/41);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati; estrazione o reimpiego della banca di dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banca di dati (art. 171-bis, comma 2, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico – musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita, cessione o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette (art. 171-ter, Legge 633/41);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, Legge 633/41);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, Legge 633/41).

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria introdotti dalla Legge 116/2009 (art. 25 decies del Decreto):**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

**Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto)**

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Reati di carattere associativo che determinano "Circostanze aggravanti" (art. 452-octies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727--bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D. Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 primo periodo D. Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D. Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D. Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-bis D. Lgs. 152/2006);
- Superamento, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D. Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (Art. 3 Legge n. 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);

- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive dell'ozono (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso e colposo da parte da parte delle navi (art. 8-9 D. Lgs. n. 202/2007).

**Reato di “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare” (art. 25 duodecies del Decreto)<sup>10</sup>.**

**Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto)<sup>11</sup>**

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.
2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.
3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3».

---

<sup>10</sup> La L. 161/2017 Modifiche al Codice delle Leggi Antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al d.lgs. 159/2011 e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del Codice di Procedure Penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela nelle aziende sequestrate e confiscate – che ha introdotto sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione alla commissione dei delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del d.lgs. 286/1998, che entrano a far parte del catalogo dei reati presupposto.

<sup>11</sup> Articolo introdotto dalla L. 167/2017 – Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2017.

**ALLEGATO B – SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE DA PARTE DEL DIPENDENTE AI DELLA LEGGE 179/2017**

In data 30 novembre 2017 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge n. 179, recante il seguente titolo *“Disposizione per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

Con l’entrata in vigore (a far data dal 29/12/2017) di detta norma, il lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni in amministrazioni pubbliche o in un’azienda privata, si accorge di una frode, di un rischio o di una situazione di pericolo che possa arrecare un danno e lo segnala, è da oggi più garantito: si prevedono infatti il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo.

La norma estende al settore privato, attraverso modifiche al d.lgs. 231/2001, la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell’ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

In particolare, il provvedimento interviene sui modelli di organizzazione e di gestione dell’ente idonei a prevenire reati (art. 6 d.lgs. 231/2001) richiedendo fra l’altro:

- Che per i modelli debbano prevedere l’attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell’integrità dell’ente; tali canali debbono garantire la riservatezza dell’idoneità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni. Il testo prevede che vi debba essere almeno un canale alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- Che le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del Modello) debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
- Che i modelli di organizzazione debbano prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante;
- Che il modello debba prevedere il divieto di atti di ritorsione o atti discriminatori, direttamente o indirettamente, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI E DELLA RELATIVA TUTELA****Terminologia  
abbreviazioni****ed Descrizione estesa**

Società		<b>GRASTIM</b> J.V. s.r.l.
Destinatari del documento		Amministratori della Società, dipendenti, dirigenti e i soggetti in posizione apicale.
Destinatari segnalazione	della	Organismo di Vigilanza (OdV)
Segnalante whistleblower)	(c.d.	Dipendente che segnala illeciti nel settore privato
Segnalato		Soggetto tra quelli individuati quali destinatari del presente documento, indicato dal segnalante quale artefice della violazione o irregolarità evidenziata.
Segnalazione nominativa		Atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante, che ha dichiarato le proprie generalità, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.
Segnalazione anonima		Qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

## 1. Scopo della procedura

Il presente documento intende fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari, modalità di trasmissione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti e forme di tutela adottate per gli stessi, nonché sulle modalità di trattamento delle segnalazioni, come delineato dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

## 2. Riferimenti normativi

- D.lgs. 231/01;
- L. 179/2017.

## 3. Destinatari del documento

La presente procedura si applica senza eccezione alcuna, agli amministratori della Società, ai dipendenti, ai dirigenti e ai soggetti in posizione apicale.

## 4. Distinzione tra segnalazione anonima e nominativa

In via preliminare, è necessario chiarire la differenza tra “segnalazione anonima” e “segnalazione nominativa” che garantisce la riservatezza dell’identità di chi si espone in prima persona, e che pertanto la ratio della norma intende tutelare.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma e dalla presente procedura come “dipendente che segnala illeciti”, quella del soggetto che, nell’inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile.

In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Resta comunque fermo che **GRASTIM** ha deciso di prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolare, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L’invio di segnalazioni anonime può pertanto avvenire attraverso le stesse modalità di quelle nominative, benché la modalità della loro gestione non sia definita nel presente documento.

## 5. Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano “condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su motivi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”.<sup>12</sup>

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell’interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l’amministrazione o l’ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili o comunque dispendiose.

In ogni caso, non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell’autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all’amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

---

<sup>12</sup> Art. 2 L. 30 novembre 2017, n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.



## 6. Contenuto della segnalazione

Funzione principale della segnalazione è quella di portare all'attenzione dei destinatari preposti, i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando in caso di effettivo rischio o illecito all'avviamento dei procedimenti disciplinari.

Per effettuare la segnalazione, il whistleblower deve utilizzare l'apposito Modulo di segnalazione, contenuto nella stessa procedura, indicando:

- Le proprie generalità;
- Il soggetto o l'autorità a cui è stata già inoltrata la segnalazione;
- Dati ed informazioni circostanziate sull'oggetto della segnalazione;
- Descrizione del fatto;
- La motivazione della condotta segnalata;
- La liberatoria sulla privacy.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con indicazione di data e luogo.

## 7. Forme di tutela del segnalante

Il dipendente che segnala illeciti è tutelato dalla l. 179/2017 che prevede alla lettera c) "*il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione*".

Per tale motivo, **GRASTIM** si impegna a garantire la tutela del dipendente che effettua la segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni disciplinari nel proprio sistema sanzionatorio ed il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante (quali, ad esempio, demansionamenti, trasferimenti o licenziamenti).

Il segnalante può direttamente o tramite l'organizzazione sindacale, denunciare all'Ispettorato del Lavoro le misure discriminatorie assunte nei suoi confronti che, peraltro sono affette da nullità e quindi non hanno effetto.

Sarà onere del datore di lavoro dimostrare, in caso di controversia, che eventuali sanzioni disciplinari o atti di trasferimento, licenziamento, demansionamento non siano conseguenza della segnalazione.

## 8. Responsabilità del segnalante

La tutela non trova applicazione qualora sia accertata la responsabilità per dolo o colpa grave del segnalante.

Il Modello di **GRASTIM** prevede nel proprio sistema disciplinare adeguate sanzioni per coloro i quali effettuano segnalazioni con dolo o colpa grave.

## 9. Destinatari della segnalazione

Destinatario delle segnalazioni è:

- L'Organismo di Vigilanza della Società.

## 10. Modalità di invio della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante, e se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

Al fine di garantire l'anonimato verso terzi del segnalante, le segnalazioni possono essere presentate come segue:

- a) Mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica riservato alle segnalazioni verso l'OdV: [odv@grastim.it](mailto:odv@grastim.it)
- b) A mezzo del servizio postale in forma cartacea. In tal caso il modulo dovrà essere inviato a:

**Organismo di Vigilanza di GRASTIM J.V. s.r.l. – via Nuova Marina, 5 – 80133 NAPOLI**

Per garantire la riservatezza del segnalante in tal caso è necessario che il presente modulo venga inserito in una busta chiusa recante all'esterno, la dicitura "Riservata all'Organismo di Vigilanza" di **GRASTIM J.V. s.r.l.**

**11. Gestione delle segnalazioni****A. Ricezione della segnalazione**

Presso la società è istituito un Registro delle segnalazioni, in formato digitale, nel quale vengono annotate le segnalazioni pervenute e le conseguenti azioni poste in essere fino alla chiusura della segnalazione stessa, incluse le motivazioni della sua eventuale archiviazione.

Tale Registro è protetto da password che vengono aggiornate periodicamente. I soggetti autorizzati ad accedere al registro sono:

- I componenti dell'Organismo di Vigilanza.

È previsto che possa essere estratta copia di atti del Registro delle segnalazioni per ulteriori accertamenti da effettuare o qualora l'Autorità competente lo richieda.

**B. Analisi della segnalazione**

Verranno prese in considerazione solo segnalazioni che riportino fatti precisi e rilevanti.

**Non sono prese in considerazione, ai fini della procedura in argomento, le segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.**

Le segnalazioni saranno analizzate dai soggetti autorizzati entro 30 giorni dall'atto di ricezione. Tale termine può essere prorogato, qualora il soggetto autorizzato ne ravveda la necessità.

L'OdV, ai fini della verifica della segnalazione ricevuta, potrà:

- Richiedere un confronto con il segnalante, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- Richiedere la consulenza di professionisti esterni per l'analisi della segnalazione e di ulteriori accertamenti da effettuare.

**C. Attuazione delle azioni**

Qualora all'esito degli accertamenti eseguiti la segnalazione risulti:

- **Infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente**, l'OdV procederà all'archiviazione, informandone il gli Amministratori e il Presidente del Collegio Sindacale, mantenendo riservate le generalità dei soggetti segnalati e segnalanti;
- **Fondata**, l'OdV provvederà a comunicare l'esito della propria valutazione e/o verifica al all'Organo amministrativo e al Collegio Sindacale, mantenendo riservata l'identità del segnalante.

L'OdV trasmetterà periodicamente all'Organo dirigente e all'Organo di controllo un report contenente l'elenco delle segnalazioni ricevute nel semestre di riferimento e l'esito delle attività svolte, mantenendo riservate le identità dei soggetti segnalati e segnalanti.

Qualora in relazione alla natura della violazione accertata sussistano le condizioni di legge, gli Amministratori, congiuntamente, informando preventivamente l'OdV e il Collegio Sindacale, presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

**MODULO DI SEGNALAZIONE**
**DATI DEL SEGNALANTE**

<b>NOME E COGNOME</b>	
<b>CODICE FISCALE</b>	
<b>INCARICO/RUOLO</b>	
<b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	
<b>TELEFONO</b>	
<b>EMAIL</b>	

**SE LA SEGNALAZIONE E' GIA' STATA EFFETTUATA AD ALTRI SOGGETTI COMPILARE LA SEGUENTE TABELLA**

<b>SOGGETTO</b>	<b>DATA DELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>ESITO DELLA SEGNALAZIONE</b>
<b>AUTORITA' GIUDIZIARIA</b>		
<b>ALTRO (specificare):</b>		

**DATI E INFORMAZIONI SEGNALAZIONI CONDOTTA ILLECITA**

<b>LUOGO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO *</b>	
<b>UFFICIO (indicare denominazione e ubicazione della struttura) *</b>	
<b>ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo) *</b>	
<b>PERIODO *</b>	
<b>DATA*</b>	
<b>SOGGETTO CHE HA COMMESSO IL FATTO (nome, cognome, qualifica) *.</b> <b>N.B. Possono essere inseriti più nominativi</b>	
<b>EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI</b>	
<b>EVENTUALI AZIENDE COINVOLTE</b>	
<b>MODALITA' CON LE QUALI SI E' VENUTO A CONOSCENZA DEL FATTO</b>	

<b>EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO (nome, cognome, qualifica, recapiti)</b>	
<b>AREA/SETTORE CUI PUO' ESSERE RIFERITO IL FATTO*</b>	
<b>EVENTUALE DOCUMENTAZIONE ALLEGATA A CORREDO DELLA SEGNALAZIONE</b>	

<b>DESCRIZIONE DEL FATTO *</b>

<b>LA CONDOTTA E' ILLECITA PERCHE'*</b>
<input type="checkbox"/> VIOLA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E/O IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
<input type="checkbox"/> VIOLA LE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL D.LGS. 231/01
<input type="checkbox"/> VIOLA LE PROCEDURE DELLA SOCIETA'

**N.B. Tutte le caselle contrassegnate dall'asterisco (\*) devono essere obbligatoriamente compilate.**

Il segnalante acconsente al trattamento dei dati personali riportati nel presente modulo che saranno trattati nel rispetto della privacy (GDPR General Data Protection Regulation 2016/679) e della normativa per la tutela del segnalante (L. 179/2017).

I dati personali forniti saranno trattati esclusivamente per le seguenti finalità:

- Accertamento di illeciti commessi dai dipendenti di **GRASTIM J.V. s.r.l.**;

- Accertamento di violazioni al Codice Etico di Comportamento e al Modello 231 adottati da **GRASTIM J.V. s.r.l.**

e non potranno essere comunicati né diffusi a terzi. I dati saranno raccolti e trattati con mezzi automatizzati e cartacei nel rispetto delle norme previste dalla legge sulla privacy esclusivamente per le finalità sopra indicate. In base alla legge, il segnalante è titolare di una serie di diritti, che potrà sempre esercitare rivolgendosi all'Organismo di Vigilanza di **GRASTIM J.V. s.r.l.**

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000.