

GIOSI 2 S.R.L.

2. PARTE GENERALE

SOMMARIO	
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
1.	Obiettivi del Modello
1.1	Struttura del Modello
1.2	Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo
1.3	Efficacia del Modello di fronte a terzi
1.4	La metodologia per la redazione del Modello
1.5	Analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti
1.6	<i>Risk assessment</i>
1.7	<i>Gap analysis</i>
2.	Le caratteristiche di Giosi 2 S.r.l.: settori di intervento ed organizzazione societaria
3.	La storia "giudiziaria" di Giosi 2 S.r.l.: la realizzazione dei reati di cui al d.lgs. n. 231 del 2001
4.	Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (art. 6, comma 2, lett. a))
4.1	I rischi di commissione dei reati in materia ambientale e sicurezza sul lavoro
5.	Creazione di protocolli decisionali dell'ente (art. 6 comma 2 lett. b)
6.	Il Codice etico di GIOSI 2 S.R.L.
7.	L'attività di informazione e formazione aziendale
8.	L'Organismo di vigilanza adottato dalla Società.: premessa
8.1	La professionalità, onorabilità e indipendenza
8.2	La continuità di azione
8.3	Revoca e decadenza dell'Organismo di vigilanza
8.4	I compiti dell'Odv e l'autonomia dei suoi poteri
9.	Il sistema disciplinare di Giosi 2 S.r.l.: premessa
9.1	I principi che hanno ispirato il sistema disciplinare
9.2	La titolarità della potestà sanzionatoria

9.3	Il procedimento di irrogazione
10.	Procedura di <i>whistleblowing</i>

ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. Obiettivi del Modello

GIOSI 2 S.r.l., al fine di garantire condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

Nel definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo la società ha adottato un approccio progettuale, che consenta di utilizzare e integrare al suo interno le regole attualmente esistenti.

Tale approccio:

- permette di valorizzare al meglio il patrimonio già presente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- consente di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

La Società ha optato per questa scelta nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della stessa affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per suo conto nel contesto di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei loro stessi confronti;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali essa intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto, anzitutto, conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di GIOSI S.r.l., in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal decreto.

1.1. Struttura del Modello

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

- 1) **Parte normativa:** illustrazione, accompagnata da puntuali ed aggiornati riferimenti dottrinali e giurisprudenziali, dei tratti strutturali attorno a cui ruota il D.lgs. n. 231 /2001, che possa costituire un valido parametro a cui rivolgersi per comprendere quali siano i soggetti destinatari della normativa, i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva dei reati, le caratteristiche, così come normativizzate, dell'organo deputato ad esercitare il controllo sull'attuazione del Modello e le conseguenze di natura disciplinare derivanti dalla sua violazione;
- 2) **Parte generale:** individuazione delle misure di carattere generale valide per l'azienda e per tutti i processi, indipendentemente dal grado di rischiosità accertato; oltre che della ragione e dell'oggetto sociale che la Società intende perseguire;
- 3) **Parti speciali,** suddivise in **cinque sezioni** riferite alle singole categorie di “reato presupposto” che possono assumere rilievo, tenendo conto della specifica attività svolta dalla Società e che includono:
 - descrizione, anch'essa corroborata da una accurata ricognizione delle principali pronunzie della giurisprudenza di legittimità, dei reati previsti nel decreto;
 - individuazione delle aree che si presentano a rischio di reato;
 - identificazione delle regole di condotta generali e specifiche relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto.
- 4) **Codice etico,** che contiene l'insieme dei valori che deve orientare il comportamento di colui che

risulta essere destinatario del Modello;

5) **Sistema disciplinare**, che stabilisce a quali sanzioni si possa andare incontro nel caso di mancato rispetto delle indicazioni precettive contenute nel Modello;

6) **Statuto dell'Organismo di vigilanza**, che contiene la disciplina per la nomina, composizione e il funzionamento dell'organo deputato al controllo del rispetto delle disposizioni del Modello stesso.

Tutti i documenti sopra menzionati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella Parte generale e nelle Parti speciali.

1.2. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo

Saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di amministrazione tutte le modifiche "sostanziali" del Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di amministrazione:

- la revisione del modello a seguito di nuove previsioni normative;
- le variazioni sostanziali nei presidi contenuti nelle Parti speciali e nei protocolli;
- le variazioni nel Regolamento dell'organismo di vigilanza;
- le variazioni nel Sistema disciplinare;
- le variazioni nella regolamentazione dei flussi informativi.

Tuttavia, non saranno considerate modifiche, e come tali non saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di amministrazione, tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico, nonché eventuali aggiornamenti dell'organigramma o del titolo delle procedure/regolamenti/*policy* aziendali richiamate nel Modello.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di amministrazione.

1.3. Efficacia del Modello di fronte a terzi

GIOSI S.R.L. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello in modo da:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, soprattutto
- nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma
- i legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;

- evidenziare che comportamenti illeciti sono stigmatizzati in quanto contrari alle disposizioni di legge ed ai principi cui la società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di “regolamento interno” e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure/regolamenti/*policy* allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e, dunque, illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un “regolamento interno”, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello statuto dei lavoratori (su cui vv. infra §2).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001, nella *Parte generale*, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito *internet* di GIOSI S.r.l.

1.4. La metodologia per la redazione del Modello

Il Modello è stato redatto assumendo come punto di riferimento le indicazioni provenienti dalle:

- linee guida delle associazioni di categoria di cui all'art. 6 comma 3 d.lgs. n. 231 del 2001 (principalmente le linee guida di Confindustria approvate il 31 marzo 2008 e aggiornate al marzo 2014, ma anche la circolare Assonime del 28 maggio 2012, n. 15 che si pronuncia sui reati ambientali e sulla responsabilità amministrativa degli enti; i documenti ISO14001:2004; il decreto ministeriale 8 marzo 2013; note illustrative, ma anche la nota redatta da Confindustria nel gennaio 2018 ed avente ad oggetto la l. n. 179 del 2017, sul c.d. *whistleblowing*);
- dalla giurisprudenza, che si è pronunciata sul d.lgs. n. 231 del 2001;
- la migliore dottrina che ha commentato la disciplina dettata da quello che può definirsi lo Statuto di responsabilità degli enti;
- studi effettuati da esperti del settore (ad es. Codice antimafia per le imprese redatto dal Prof. Giovanni Fiandaca, dal Dott. Pierluigi Vigna e dal Dott. Donato Masciandaro; perizie redatte nel corso di procedimenti penali che hanno avuto ad oggetto illeciti amministrativi

dipendenti da reato).

Per la realizzazione e l'implementazione del Modello sono state previste le seguenti fasi operative:

- 1) analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti;
- 2) *risk assessment* per i reati previsti dal decreto;
- 3) *gap analysis*;
- 4) redazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

1.5. Analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti

Nell'ambito della fase di analisi preliminare è stata raccolta e analizzata la documentazione aziendale al fine di acquisire informazioni utili alla macro definizione delle attività svolte dalla Società e alla delineazione dell'assetto organizzativo vigente. A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni raccolte hanno riguardato in particolare:

- i settori economici ed il contesto in cui la Società opera;
- le modalità di conduzione del *business*;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno;
- ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società.

1.6. Risk assessment

Le attività di analisi e di valutazione condotte ai fini del *risk assessment* hanno in particolare riguardato:

- l'identificazione delle aree sensibili per le varie categorie di reato;
- l'identificazione delle ipotetiche modalità di commissione dei reati;
- la valutazione della rischiosità intrinseca.

Con specifico riferimento all'analisi e alle valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, è stata svolta una specifica attività di analisi al fine di:

- prendere atto dell'attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui in *primis* il D.lgs. 81/2008) ed alle *best practice* in materia;

1.7. Gap analysis

L'analisi dei rischi è stata completata attraverso:

- l'identificazione dei presidi, operanti nell'ambito delle funzioni, in grado di generare una mitigazione dei rischi (controlli attinenti l'area dei poteri e delle deleghe, controlli attinenti l'organizzazione, controlli relativi alla tracciabilità del processo, altri controlli specifici);
- la valutazione dell'efficacia del disegno dei presidi e della loro capacità potenziale di ridurre il rischio intrinseco;
- l'identificazione delle criticità rispetto a quanto indicato dal D.lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria nonché dalle “*best practices*” affermatasi in materia;

2. Le caratteristiche di Giosi 2 S.r.l.: settori di intervento ed organizzazione societaria

GIOSI S.R.L. è una Società a responsabilità limitata, che ha sede legale a Campi Bisenzio (FI), Via dei Maestri del lavoro n. 11 e che è stata fondata nel 1967 dal sig. Angiolo Mormorelli per la realizzazione di minuterie metalliche per calzature, borse ed altri articoli. Dal 1985 la ragione sociale è diventata quella attuale.

L'oggetto sociale della Società, come da Statuto della Società e visura camerale aggiornata, comprende:

- la produzione e la lavorazione per conto terzi di minuterie metalliche, accessori per calzature e pelletterie in genere nonché il commercio dei suddetti articoli, in Italia ed all'estero; la produzione di accessori per l'abbigliamento; la creazione e lo sviluppo di *software* gestionali; l'attività di ricerca e di sviluppo sperimentale nel campo della lavorazione e del trattamento dei metalli e di quanto a ciò comunque collegato, ivi incluso la tutela dell'ambiente, sia direttamente che commissionando l'attività a terzi; la richiesta di brevetti per le tecniche produttive individuate per mezzo della ricerca e lo sfruttamento di essi; l'attività di consulenza per la creazione di nuovi stabilimenti produttivi o l'ampliamento e/o la riorganizzazione di stabilimenti esistenti, destinati alla lavorazione e trattamento dei metalli; la realizzazione di studi di fattibilità tecnico-economica di progetti aventi ad oggetto nuove strutture organizzative e produttive; il processo di trasferimento e condivisione di conoscenze, idee, prodotti, tecnologie e metodologie tra università e centri di ricerca (pubblici e privati), al fine di generare e sostenere l'innovazione industriale in modo sistematico;

- la società, potrà, per il conseguimento dello scopo sociale, compiere qualsiasi operazione commerciale, industriale, finanziaria, mobiliare ed immobiliare relativa e connessa all'oggetto sociale, ivi compreso prendere e/o condurre in locazione aziende aventi scopi affini e/o complementari al proprio;
- la società potrà infine, anche assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze, partecipazioni in società o imprese, partecipare ad associazioni in partecipazione, sia in qualità di associante che di associato, che abbiano ad oggetto attività analoga o affine alla propria.

....**

Per quanto riguarda l'organizzazione societaria, la Società è dotata di un sistema di amministrazione per così dire tradizionale, composto da:

- 1) un Consiglio di Amministrazione, attualmente formato da 2 membri (Riccardo Mormorelli, in qualità di Presidente del C.d.A e di amministratore delegato; ed Angiolo Mormorelli, in qualità di consigliere);
- 2) un revisore unico, che svolge le funzioni anche di revisore legale;

I poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, e dunque il compimento di ogni atto opportuno per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli riservati alla decisione dei soci dalla legge o dallo Statuto, spettano all'amministratore delegato; è compito, invece, del consigliere delegato tenere rapporti con gli istituti di credito, sia per le operazioni ordinarie che per quelle straordinarie, nonché con le società di *leasing*. Costui ha, inoltre, la facoltà di richiedere finanziamenti e di stipulare i relativi contratti, ivi compreso quello di *leasing*.

....**

I dipendenti sono di media 124, come conteggiati nel 2018. La Società ha un capitale sociale di € 424.000,00, interamente versato.

Giosi 2 S.r.l. può essere definito un **ente di medie dimensioni** nel senso fatto proprio dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001.

Il Datore di lavoro, che si identifica con l'amministratore delegato RICCARDO MORMORELLI, ha conferito, con procura speciale repertorio n.78. 558 del 15 maggio 2019, **delega di funzioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** al Sig. Claudio Ulivi, che l'ha espressamente

accettata.

Nel 2015 la Società ha ottenuto la certificazione OHSAS 18001:2007 e, quanto alla materia ambientale, quella UNI EN ISO 14001: 2015.

3. La storia "giudiziaria" di Giosi 2 S.r.l.: la realizzazione dei reati di cui al d.lgs. n. 231 del 2001

La Società non ha mai subito procedimenti per la violazione delle disposizioni di cui agli artt. 24 e ss. d.lgs. n. 231 del 2001. Tuttavia, di recente, l'amministratore delegato è stato sottoposto a procedimento penale per il delitto di cui all'art. 590, commi 1, 2 e 3, c.p., per le lesioni personali subite da una dipendente addetta ad una pressa e consistite nell'amputazione del secondo e terzo dito della mano destra e in una ferita lacero-contusa alla mano sinistra, per una malattia complessiva di durata superiore a 40 giorni. Detto procedimento è stato definito con sentenza di patteggiamento e relativa applicazione di una pena pecuniaria dell'importo di € 5000, avendo l'imputato provveduto all'integrale risarcimento dei danni patiti dalla persona offesa.

Dal registro infortuni della Società emerge come questo sia l'unico episodio che abbia comportato l'avvio di un procedimento penale (a carico, come detto, soltanto della persona fisica e non anche di quella giuridica) in più di 50 anni di vita dell'azienda.

4. Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (art. 6, comma 2, lett. a))

4.1. I rischi di commissione dei reati in materia ambientale e sicurezza sul lavoro

Il presente Modello organizzativo è stato concepito per prevenire i reati presupposto che presentano un grado di verificabilità qualificabile come probabile o anche come meramente possibile e, segnatamente (ma per un'indicazione più puntuale si rinvia alle cinque Sezioni di cui si compone la Parte speciale), quelli in materia:

- **di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, di cui all'art. 25-*septies* d.lgs. n. 231/2001, introdotto prima dalla l. n. 123 del 2007 e successivamente dal d.lgs. n. 81 del 2008;
- **ambientale**, introdotti nel tessuto del d.lgs. n. 231 del 2001 dalla l. 7 luglio 2011, n. 121 attuativo della direttiva CEE 2008/99/Ce sulla tutela penale dell'ambiente nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, pubblicata nella Gazzetta ufficiale n. 177 del 1 agosto 2011 ed entrata in vigore il 16 agosto del medesimo anno.

I rischi legati alle varie fasi della lavorazione sono indicati nei Documenti di Valutazione rischi, che sono stati adottati per la sede (Via Maestri del Lavoro) e per l'unità di Via Palestro ed ai quali si fa qui espresso rinvio.

....**

Per quanto attiene alla materia ambientale, è noto come, con la legge 22 maggio 2015, n. 68., siano stati inseriti nel codice penale alcuni delitti, tra cui, in particolare:

- 1) il reato di **inquinamento ambientale**, di cui all'art. 452-*bis* c.p., che punisce chi abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili delle acque o dell'aria o di porzioni estese o significative del suolo o del sotto-suolo, di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna;
- 2) il reato di **disastro ambientale**, di cui all'art. 452-*quater*, che punisce la realizzazione di un disastro ambientale, che viene definito come: a) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; b) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulta particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali; c) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

I delitti di cui sopra rilevano anche se commessi non per dolo (cioè volutamente), ma soltanto per colpa (v. art. 452-*quinqüies* c.p. e v. sezione **II Parte speciale**)

Si tratta di reati il cui rischio di verificaione è, a dire il vero, piuttosto basso.

Assai più plausibile ritenere che la Società si trovi a dover fronteggiare la commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 152 del 2006.

A tale proposito, una parte rilevante della riforma riguarda l'introduzione di un meccanismo di estinzione in sede amministrativa delle contravvenzioni previste dal d.lgs. n. 152 del 2006. Si tratta di un istituto che, in modo analogo a quanto già previsto in materia di sicurezza sul lavoro, prevede l'estinzione del reato nel caso in cui il contravventore adempia le prescrizioni imposte dall'Autorità amministrativa. Esso opera solo con riferimento alle ipotesi contravvenzionali in materia ambientale previste dal presente decreto che non abbiano cagionato danno o pericolo concreto e attuale di danno alle risorse economiche (v. art. 318-*bis* d.lgs. n. 152 del 2006).

Accertata uno dei reati contravvenzionali previsti dal d.lgs. n. 152 del 2006, l'autorità di vigilanza o la polizia giudiziaria impartiscono una serie di prescrizioni (v. art. 318-*ter* d.lgs. n. 152 del 2006) che, se regolarmente adempiute, comportano il pagamento di un importo (1/4 dell'ammenda

prevista per la contravvenzione) e l'estinzione del reato stesso (v. artt. 318-*quater* ss. d.lgs. n. 152 del 2006).

5. Creazione di protocolli decisionali dell'ente (art. 6 comma 2 lett. b)

Al fine di contenere i rischi-reato, così come individuati nell'attività di *risk assessment*, la Società ha voluto creare, attraverso la predisposizione di regole rigide contenute nelle varie Sezioni della Parte speciale, dei protocolli di gestione di quelle attività che, in ragione dei reati che le possono accompagnare, debbono essere considerate "sensibili".

Con le disposizioni in esse contenute si è voluto:

- procedimentalizzare le attività sensibili che vengono poste in essere all'interno dell'organizzazione di Giosi 2 S.r.l., individuando un responsabile per ogni tipo di attività e/o di procedura;
- rendere tracciabili le varie procedure attraverso una documentazione scritta che deve essere accuratamente conservata, in modo da assicurare la trasparenza e la verificabilità delle stesse nonché una corretta rappresentazione contabile.

Per quanto riguarda le disposizioni per prevenire i reati di omicidio e lesioni da violazione delle norme antinfortunistiche, queste sono contenute nella **Sezione I della Parte speciale** e si segnalano perché, oltre alle figure istituzionali previste dal d.lgs. n. 81 del 2008 (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, rappresentante dei lavoratori, medico competente, ecc.), se ne prevedono di ulteriori, che debbono essere individuate dal datore di lavoro/legale rappresentante o dal delegato alla sicurezza nei luoghi lavoro, tenendo conto della necessità:

- 1) di individuare specificamente i requisiti legali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 2) di concepire procedure finalizzate allo svolgimento di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione protezione;
- 3) di concepire procedure dirette a garantire il rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici;
- 4) di concepire procedure finalizzate allo svolgimento di attività di natura organizzativa, appalti, partecipazione a gare di appalto, ecc.;
- 5) di concepire procedure finalizzate all'attività di sorveglianza sanitaria;
- 6) di concepire procedure finalizzate all'attività di formazione/informazione;
- 7) di concepire procedure diretta ad acquisire documentazioni e certificazioni obbligatorie.

Qualcosa di simile è previsto con riferimento alle **disposizioni poste a tutela dell'ambiente**, giacché entrambi gli organigrammi si basano sui seguenti principi:

- 1) individuazione precisa dei responsabili e dei compiti ad essi attribuiti;
- 2) messa a disposizione di risorse finanziarie sufficienti all'adempimento effettivo dei compiti;
- 3) tracciabilità degli adempimenti posti in essere;
- 4) controllo del loro operato da parte dei vertici aziendali e dell'Organismo di vigilanza;
- 5) sanzionabilità dei comportamenti non rispettosi delle disposizioni diretta a regolare i compiti dei responsabili.

....**

Oggetto di disciplina anche l'attività **di redazione del bilancio**.

Le regole ed i principi di comportamento che danno coripo alla **Sezione III** della **Parte speciale** sono funzionali a consentire all'Organismo di vigilanza di raccordarsi con l'organo di controllo contabile e realizzare così una sinergia per evitare che si possano verificare false comunicazioni sociali ai sensi degli artt. 2621, 2621-*bis* e 2622 c.c. Le modifiche apportate dalla l. 27 maggio 2015, n. 69 non hanno nella sostanza inciso sulla disciplina delle attività di redazione del bilancio, posto che la novella legislativa è intervenuta esclusivamente per rimodellare la struttura delle due fattispecie di falso in bilancio. Prima della riforma del 2015, gli artt. 2621 c.c. e 2622 c.c. delineavano due reati diversamente strutturati, una fattispecie contravvenzionale di pericolo astratto (art. 2621 c.c.) e una fattispecie di danno (art. 2622 c.c.), configurabile solamente nel caso in cui si fosse, appunto, verificato un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori. Le nuove fattispecie di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c., invece, integrano gli estremi, entrambe, di **reati di pericolo**, differenziandosi (e in ciò giustificando il diverso regime sanzionatorio) nella diversa tipologia di società contemplata dalle due disposizioni. L'oggetto materiale del reato e le comunicazioni sociali rimangono però inalterate (e questo è ancora più vero dopo l'intervento di Cass. pen., sez. un., 27 maggio 2016, n. 22474 che ha precisato come la nuova formulazione ricomprenda nel proprio raggio operativo anche il c.d. **falso valutativo**).

6. Il Codice etico di GIOSI 2 S.R.L.

I valori e i principi generali che devono ispirare lo svolgimento delle attività di Giosi 2 S.r.l. sono descritti nel Codice etico che la Società ha ritenuto di adottare. Il Codice etico costituisce la carta dei valori e il punto di riferimento per lo sviluppo del Modello organizzativo e per l'interpretazione delle regole che questo contiene.

Esso si compone di otto parti:

- la Premessa;
- l'Ambito di applicazione e la Struttura;
- I Principi generali;
- le Norme di comportamento relative al personale;
- le Norme di comportamento nei confronti dei terzi;
- le Norme di comportamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il Regime sanzionatorio
- le Disposizioni finali

7. L'attività di informazione e formazione aziendale

Il rispetto delle regole che compongono il Modello organizzativo presuppone la conoscenza delle stesse da parte dei suoi destinatari. Importante dunque programmare una puntuale attività di informazione e di formazione di coloro che sono chiamati a rispettare le prescrizioni del Modello.

A tal fine Giosi 2 S.r.l., con apposita disciplina da considerarsi parte integrante del Modello, ha regolamentato l'attività di informazione e formazione.

La Società, in primo luogo, si impegnerà a fornire a ciascun dipendente, dirigente o amministratore una copia del Modello stesso e del Codice etico.

La divulgazione avverrà attraverso la rete aziendale *intranet* e dovrà essere seguita da attestati di ricezione da parte di ogni singolo destinatario.

Ai collaboratori esterni, per ovvi motivi di riservatezza, sarà sufficiente consegnare, oltre al Codice etico ed al Sistema disciplinare, una **sintesi** del Modello organizzativo con indicazione delle regole che questi ultimi sono tenuti a seguire. La consegna avverrà allegando i documenti al contratto stipulato con il collaboratore medesimo ed è previsto che nel contratto, che richiamerà il Modello organizzativo, siano inserite delle apposite clausole che rendano effettivo l'obbligo del collaboratore esterno alla sottoposizione al Mog.

Sul sito **internet** della società verranno, poi, pubblicati una sintesi del Modello e una copia integrale del Codice etico.

Per quanto riguarda invece l'attività di formazione, si prevede che venga redatto annualmente, a cura del responsabile della formazione della società di concerto con l'Organismo di vigilanza, un programma di formazione, approvato dal Consiglio di amministrazione.

Il programma di formazione, indirizzato ai dipendenti, ai dirigenti e agli amministratori di Giosi S.r.l. avrà ad oggetto il d.lgs. n. 231 del 2001 ed il quadro normativo di riferimento, il Codice Etico ed il Modello. Il livello di formazione dovrà essere modulato, con un differente grado di

approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili, distinguendo in particolar modo tra coloro che si collochino in una posizione apicale e coloro che invece debbano considerarsi sottoposti, nel senso fatto proprio dall'art. 5 d.lgs. n. 231 del 2001.

La formazione infatti sarà differente a seconda del ruolo ricoperto e dal settore di interesse dei singoli destinatari. Se per gli amministratori e gli altri organi di vertice sarà importante conoscere approfonditamente gli istituti del d.lgs. n. 231 del 2001, per i soggetti che si trovano in posizione subordinata potrà essere sufficiente una generica comprensione dei meccanismi di funzionamento dello statuto di responsabilità degli enti, pur a fronte di una conoscenza precisa e puntuale delle regole di dettaglio imposte dai protocolli dei Modelli organizzativi.

Per agevolare gli obblighi di divulgazione del Modello, si stabilisce che l'attività di formazione possa avvenire anche a distanza, con strumenti informatici quali *e-learning*, video conferenza, ecc. Esso dovrà anche stabilire quali prove i destinatari del Modello dovranno effettuare per dimostrare il grado di conoscenza di questo e del Codice etico.

La partecipazione ai corsi e alle prove deve considerarsi obbligatoria e la violazione di tale obbligo è espressamente soggetta a sanzione disciplinare.

8. L'Organismo di vigilanza adottato dalla Società.: premessa

La Società Giosi S.r.l., nonostante la disposizione di cui all'art. 6 comma 4-*bis* d.lgs. n. 231 del 2001, introdotta dalla l. 12 novembre 2011, n. 183, consenta di attribuire le funzioni di controllo al collegio sindacale, ha ritenuto di dover costituire un organismo *ad hoc*. Questo sia per non appesantire di funzioni così complesse e delicate un organo, qui monocratico, già gravato da compiti di rilievo, sia, e soprattutto, per garantire maggiore efficacia ai controlli. Non vi è infatti perfetta coincidenza tra le aree di rischio dei reati che interessano la società e le aree oggetto di controllo da parte dei sindaci. L'attribuzione a questi ultimi, che hanno competenze contabili e commercialistiche, dei compiti dell'Organismo di vigilanza avrebbe imposto un superlavoro che avrebbe potuto pregiudicare l'efficienza dei controlli. Per non parlare, poi, del fatto che i sindaci sono potenziali autori di alcuni reati (come ad es. i reati societari) presupposto della responsabilità dell'ente.

Da qui la decisione della società di creare un organismo ulteriore che vada ad affiancarsi agli organi societari già esistenti, **collegiale**, composto da **due** soggetti, di cui **almeno uno esterno**.

8.1. La professionalità, onorabilità e indipendenza

L'Odv di Giosi 2 S.rl. è stato concepito per soddisfare le esigenze di **professionalità, onorabilità e di indipendenza** dell'organismo stesso, nel rispetto di quelle che sono le indicazioni provenienti dalle associazioni di categoria (v. linee guida di Confindustria) e dalla giurisprudenza che si è oramai sedimentata sull'argomento.

La scelta è caduta su un **organo collegiale**, più adatto per le dimensioni dell'ente stesso, che abbiamo definito **medie**..

I titolari dell'ufficio di Odv debbono essere scelti tra soggetti dotati di specifiche competenze in ambito legale e/o di organizzazione aziendale.

Il Consiglio di amministrazione, chiamato a nominare l'Odv, deve individuare attentamente i requisiti dei potenziali componenti, i quali devono fornire adeguato *curriculum* comprovante il possesso dell'attitudine richiesta (i *curricula* dei componenti dell'Odv saranno resi pubblici al fine di garantire la massima trasparenza).

Oltre alla professionalità, è richiesta anche l'**onorabilità**. A tal fine non possono essere nominati titolari dell'ufficio coloro che abbiano subito l'applicazione di sanzioni, non necessariamente penali, per illeciti rientranti nel novero dei reati presupposto o comunque relativi alla responsabilità degli enti. La scelta è stata quella di impedire la nomina anche di coloro che abbiano subito una sentenza di condanna o di applicazione pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 ss. c.p.p. ancora non definitiva. In questo caso, Giosi 2 S.r.l., pur consapevole dell'esistenza della presunzione di non colpevolezza sino ad accertamento definitivo, verso cui essa nutre il massimo rispetto (trattandosi di regola di civiltà, prima ancora che di principio costituzionalmente garantito), ha preferito accogliere istanze, forse anche un po' troppo rigorose, provenienti dalla prima giurisprudenza di merito che si è pronunciata sul punto. Nel dubbio sull'onorabilità che potrebbe derivare dall'irrogazione di sanzioni, sia pure con sentenza di primo grado, la Società ha preferito prevedere l'impossibilità di nomina del soggetto interessato.

Altra caratteristica che Giosi 2 S.r.l. ha voluto riconoscere al proprio Organismo di vigilanza è quella dell'**indipendenza**. Indipendenza che viene garantita attraverso la predisposizione di alcuni divieti di nomina che ricalcano i divieti previsti per la composizione del collegio sindacale oppure la disciplina del privato attestatore di cui all'art. 28 r.d. n. 267 del 1942 (la c.d. l. fallimentare).

Al fine di garantire sempre l'indipendenza è stato previsto un limite di carattere generale agli incarichi che possono essere conferiti. Questo al fine di evitare che il prolungamento del ruolo possa creare una stabilità dei rapporti che potrebbe incidere sull'indipendenza del componente dell'Odv.

Si prevede, pertanto, che l'incarico venga confermato dal CdA alla scadenza dei tre anni e non possa comunque essere svolto per più di tre mandati, espletati i quali sarà rimessa al Cda la valutazione se proseguire o meno nel rapporto con il professionista, esigendosi a tale scopo una

delibera all'**unanimità** sorretta da giustificate ragioni.

8.2. La continuità di azione

La disciplina del funzionamento e dei poteri dell'Organismo di vigilanza intende assicurare a quest'ultimo quella **continuità di azione** che si considera indispensabile per l'esercizio dei compiti che ad esso sono propri. Si stabilisce, perciò, che l'Organismo di vigilanza acceda nella sede della società o comunque si riunisca in via telematica o a distanza almeno una volta ogni quattro mesi, con una frequenza in linea con quanto previsto dal codice civile per le riunioni del collegio sindacale.

In ogni caso, detta disposizione non preclude che l'Odv possa assolvere al proprio ruolo con maggiore frequenza.

Sempre per garantire la continuità d'azione si disciplina anche l'istituto della *prorogatio*, secondo il quale i componenti dell'organo rimangono in carica fino a quando non venga nominato un nuovo organismo.

8.3. Revoca e decadenza dell'Organismo di vigilanza

Come verrà illustrato a breve, il sistema disciplinare non consente che l'organo dirigente possa sanzionare l'Odv, per evitare di attribuire a quest'ultimo strumenti che potrebbero condizionarne l'operato. Al tempo stesso, però, tenuto conto che responsabile del Modello organizzativo è il Consiglio di amministrazione e che, in caso di mancata/insufficiente adozione o attuazione del medesimo, i singoli amministratori potrebbero subire azione di responsabilità *ex art. 2391 c.c.* da parte dei soci, il regolamento prevede strumenti che autorizzano il C.d.A. alla rimozione dei componenti dell'Organismo e cause automatiche di decadenza.

Con riferimento al primo aspetto, si dispone che la revoca possa avvenire da parte del Consiglio di amministrazione solamente per giusta causa, da ravvisarsi in gravi e precise violazioni dei doveri di vigilanza. Una disposizione simile a quella prevista dall'*art. 2399 c.c.* per la revoca dei membri del collegio sindacale.

Per quanto riguarda invece le ipotesi di decadenza, questa sarà destinata ad operare automaticamente quando vengano meno i requisiti di onorabilità o di indipendenza. Parimenti l'Odv decadrà nei casi in cui l'ente subisca una misura cautelare o una sentenza di condanna o di applicazione pena per un reato previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001.

La regola della decadenza dell'intero organismo è automatica; tuttavia il Consiglio di amministrazione potrà decidere ugualmente di rinnovare la fiducia tutte le volte in cui

l'applicazione della misura o la motivazione della sentenza chiariscano che ciò non sia dipeso da carenze dell'attività di vigilanza. Una tale soluzione è stata accolta sulla falsariga di quella giurisprudenza (sia di merito che di legittimità) che, nei procedimenti cautelari, valorizza l'avvicendamento delle persone fisiche che compongono gli organi societari come segnale importante (ancorché non decisivo) per il ripristino della legalità (tra le tante: Cass. pen., sez. VI, 31 maggio 2010, n. 20560, in *www.rivista231.it*; ma anche Cass. pen., sez. VI, 2 ottobre 2006, n. 32626, *ivi*).

8.4. I compiti dell'Odv e l'autonomia dei suoi poteri

Lo Statuto di Giosi 2 S.r.l. attribuisce all'Odv numerosi compiti, in linea con quelle che sono le scelte del legislatore del 2001, il quale, pur dettando una disciplina molto scarna sul punto, considera inequivocabilmente l'Organismo di vigilanza un organo fondamentale per la riuscita e per la tenuta dell'intero sistema 231.

I compiti dell'Odv sono quelli di:

- vigilare sulla *idoneità* del Modello a prevenire gli illeciti previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- vigilare sulla *effettività* del Modello, ossia sulla sua corretta e reale applicazione all'interno della società;
- collaborare con gli organi della Società nell'attività di *formazione e informazione* dei destinatari del Modello;
- *interpretare* le disposizioni del Modello;
- promuovere l'*azione disciplinare* in caso di violazione del Modello;
- promuovere l'*aggiornamento* del Modello;
- essere destinatario delle segnalazioni di cui alla l. n. 179 del 2017.

Funzionale all'assolvimento di tali funzioni nel migliore dei modi è il riconoscimento dell'autonomia:

- **operativa**, che si sostanzia nell'attribuzione ai suoi membri del potere di svolgere tutte le attività senza alcuna preventiva autorizzazione della società e nella previsione a carico dei destinatari del Modello di un obbligo di collaborazione con l'Odv;
- **finanziaria**, consistente nell'assegnazione all'Odv di un *budget* sufficiente e utilizzabile senza alcun preventivo consenso.

Essenziali sono i flussi informativi verso l'Odv, per veicolare nei confronti dello stesso le notizie che servono affinché possa attendere ai propri compiti.

9.. Il sistema disciplinare di Giosi 2 S.r.l.: premessa

Il sistema disciplinare adottato da Giosi 2 S.r.l. rappresenta un sistema interno ed ulteriore rispetto a quelli esterni, già previsti dalla legge, e viene predisposto per rendere **effettive** le regole che compongono il Modello organizzativo adottato dalla società.

Esso non si limita a sanzionare i comportamenti che costituiscono reato presupposto della responsabilità degli enti, ma colpisce tutte le violazioni del Modello, anche quelle integrate da comportamenti **non costituenti illecito penale**, ma che possono comunque risultare prodromici ad esso.

Esso è approvato dall'organo su cui grava la responsabilità dell'efficace adozione del Modello, il Consiglio di amministrazione, e si rivolge a tutti i soggetti che sono in grado di impegnare la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) e b) d.lgs. n. 231 del 2001. Non solo dunque i dipendenti, cioè i soggetti che hanno con l'ente un rapporto di lavoro subordinato e la cui sottoposizione al potere disciplinare del datore di lavoro discende dalle previsioni degli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c., ma anche gli amministratori, il revisore unico, i dipendenti e i collaboratori esterni, per i quali la sottoposizione alla potestà sanzionatoria dovrà essere oggetto di apposita manifestazione di volontà, esternata al momento dell'accettazione dell'incarico. A tal proposito, si è stabilito l'inserimento, nei contratti o nelle lettere di conferimento dell'incarico, di apposite clausole (che devono essere espressamente accettate dall'incaricato) con le quali prevedere la volontaria sottoposizione al sistema disciplinare. Chiaramente i collaboratori esterni soggiaceranno alla potestà in parola limitatamente al tempo e all'oggetto dell'attività svolta in favore della Società.

Non sono destinatari delle sanzioni in esso contenute, invece, i componenti dell'Organismo di vigilanza. La ragione dell'esclusione sta nella necessità di evitare che le scelte di azione di un organo con poteri così penetranti e delicati possano essere condizionate dalla irrogazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari, anche di tipo pecuniario. Si vuole evitare che l'organo dirigente (o anche altri organi della società) possa fare un utilizzo distorto del potere disciplinare per orientare il comportamento di un Organismo di vigilanza sgradito ai vertici societari. Per i singoli componenti dell'organismo di vigilanza e per l'organismo nella sua interezza, dunque, sono previste unicamente la revoca e la decadenza con le modalità e le garanzie contemplate dal relativo Statuto.

Tenendo conto del fatto che Giosi 2 S.r.l. è un ente in cui la proprietà della società coincide completamente con la gestione della stessa, sono stati riconosciuti anche poteri disciplinari all'Odv, in modo tale da consentire l'irrogazione di sanzioni a carico dei componenti del Consiglio di amministrazione che non dovessero adeguarsi alle regole del Modello, poteri che sarebbe stato inutile attribuire all'assemblea vista l'esatta corrispondenza tra soci e amministratori.

9.1. I principi che hanno ispirato il sistema disciplinare

La disciplina del sistema in parola è stata plasmata per dare ossequio a quei principi espressi dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ripresi e sviluppati dalla dottrina e dalla giurisprudenza giuslavoristica, ai quali si assegna una portata generale, non limitata unicamente all'esercizio della potestà sanzionatoria nei confronti dei lavoratori subordinati.

In primo luogo, dunque, si stabilisce che le varie Sezioni di cui si compone la Parte speciale abbia la più ampia diffusione possibile, in modo da far sì che tutti i destinatari ne abbiano una effettiva e ampia conoscenza, non solo perché essi conoscano le conseguenze dei propri comportamenti, ma anche perché il sistema disciplinare possa svolgere una funzione preventiva, propria di tutti gli apparati punitivi.

E' dunque necessario che il C.d.A. assicuri al sistema adeguata pubblicità mediante i mezzi informatici e di affissione presso la sede aziendale e che una copia sia consegnata ai dipendenti e allegata ai contratti che disciplinano l'attività dei collaboratori esterni e che esso sia oggetto di specifica formazione all'interno dell'azienda.

Il relativo regolamento risponde anche all'esigenza di predeterminazione delle infrazioni e delle sanzioni collegate, un'esigenza che, in passato, era emersa nei procedimenti disciplinari riguardanti i lavoratori subordinati. La tipicità, conformemente ai consolidati orientamenti recepiti dalla giurisprudenza di settore, non è stata però intesa in termini rigorosi, come quelli imposti dal principio di legalità che informa l'ordinamento penale. Aniché optare per un'analitica indicazione dei comportamenti che integrano le violazioni del Modello con specificazione della sanzione collegata, che avrebbe creato lacune di tutela e che avrebbe limitato eccessivamente la discrezionalità del titolare della potestà sanzionatoria (con pregiudizio della proporzione della sanzione stessa), la scelta di Giosi 2 S.r.l. è stata, dunque, quella di individuare categorie paradigmatiche di violazioni distinte a seconda della loro gravità, alle quali collegare una ampia gamma di sanzioni che vanno dal richiamo, la sanzione più blanda, per passare all'ammonizione, alla sanzione pecuniaria, alla sospensione del servizio ed alla revoca di una o più procure, fino ad arrivare alla revoca dell'incarico o alla risoluzione del rapporto per giustificato motivo o giusta causa.

L'ampiezza dell'arsenale sanzionatorio attribuisce al titolare del potere disciplinare la possibilità di esercitarlo in modo coerente con il fatto addebitato, che dovrà essere valutato e ponderato tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto indicate come rilevanti per commisurare ad esso la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità.

In particolare, con riferimento ai componenti del Consiglio di amministrazione, la scelta è stata

quella di non limitare le sanzioni alla sola misura prevista dal diritto societario e, cioè, la revoca. L'applicazione della stessa, infatti, può essere sproporzionata in presenza di violazioni meno gravi. Limitare la sanzione alla sola revoca avrebbe creato il rischio di non ricorrere alla stessa in presenza di violazioni non tali da giustificare l'interruzione del rapporto, portando di fatto a tollerare violazioni minori, con pregiudizio per l'efficacia preventiva del Modello. Da qui la scelta di contemplare una vasta gamma di misure conservative, graduabili in modo da adeguare la sanzione all'effettivo disvalore del fatto.

9.2. La titolarità della potestà sanzionatoria

La potestà sanzionatoria viene riconosciuta in capo al Consiglio di amministrazione, organo che può delegare tale potestà, qualora l'incolpato sia un dipendente della società, ad un dirigente specificamente individuato.

L'azione disciplinare invece normalmente (ma la regola non ha carattere di rigidità) è esercitata dall'Organismo di vigilanza, al quale viene conferito un potere di sollecitazione del procedimento di irrogazione della sanzione.

Nelle ipotesi in cui l'incolpato sia il revisore unico o uno dei due membri del Consiglio di amministrazione, il potere di irrogare sanzioni disciplinari spetta, nel primo caso, all'Assemblea dei soci; nel secondo caso, stante la coincidenza tra soci ed amministratori, all'Organismo di vigilanza. Nel primo caso, la scelta è dettata dalla constatazione che il revisore unico è di nomina assembleare. Coerenza sistematica impone dunque che sia la stessa Assemblea ad assumere provvedimenti disciplinari a suo carico ove si ravvisino violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello.

Nel secondo caso, invece, come già specificato, l'attribuzione della potestà sanzionatoria all'Organismo di vigilanza viene imposta dalla altrimenti impossibilità di garantire di fatto **alterità** tra colui che sanziona e colui che dovrebbe essere sanzionato. Apparirebbe difficile ravvisare la necessaria serenità e indipendenza di giudizio in capo al Consiglio di amministrazione chiamato a giudicare un "collega" accusato della violazione di una regola contenuta nel Modello. Non si è potuto investire della potestà sanzionatoria l'Assemblea dei soci, posta la sovrapposizione tra soci e componenti l'organo di gestione.

È pur vero che l'Organismo di vigilanza viene nominato dal C.d.A; ma lo è altrettanto che i singoli componenti debbono essere assolutamente indipendenti dall'organo dirigente, pena l'inefficacia dell'intero Modello organizzativo e questo requisito, se rispettato, dovrebbe essere sufficiente a garantire la serietà del sistema.

9.3. Il procedimento di irrogazione

Il procedimento di irrogazione della sanzione intende dare attuazione al principio del **contraddittorio**, per consentire all'incolpato di esercitare, nella misura più ampia possibile, il proprio diritto di difesa. Similmente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, deve essere assicurato alla persona nei confronti della quale è stata elevata contestazione della violazione di una prescrizione del Modello il diritto di conoscere le violazioni che gli vengono addebitate e di avere a disposizione tempo sufficiente per predisporre adeguatamente la propria difesa.

A differenza di quanto previsto dall'art. 7, che esclude il rispetto dei 5 giorni per il richiamo verbale, tale disposizione vale per **tutte le sanzioni disciplinari**.

Prima dell'irrogazione, dunque, secondo il regolamento del sistema disciplinare adottato da Giosi 2 S.r.l., occorre effettuare una contestazione chiara e precisa del fatto commesso e delle prescrizioni del Modello che si assumono violate e riconoscere all'incolpato almeno 5 giorni per scrivere memorie o per essere personalmente sentito.

Il provvedimento adottato dal titolare del potere sanzionatorio deve essere adeguatamente motivato, anche ove si sostanzia nell'archiviazione del procedimento.

10. Procedura di *whistleblowing*

Con la L. 30 maggio 2017, n. 179 è stata introdotta la c.d. disciplina in materia di *whistleblowing*. Si prevede la creazione di un **doppio canale di segnalazione**, che consenta ai soggetti che agiscono per conto della Società, siano essi dipendenti, collaboratori, fornitori, di poter segnalare le violazioni del Modello e della normativa che di seguito si va ad indicare..

Più precisamente, ogni qualvolta gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori esterni e i fornitori di GIOSI S.R.L. che, nell'esercizio delle funzioni svolte, abbiano conoscenza diretta e certa di comportamenti posti in essere da parte di soggetti che sono inseriti a qualunque titolo nell'organizzazione della Azienda o che comunque operano nell'interesse della stessa e che integrano violazioni:

- a) del Codice etico;
- b) della normativa dettata per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. 8 aprile 2008, n. 81 e normativa correlata;
- c) della normativa sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento di cui alla l. 20 maggio 1970, n. 300;
- d) della normativa sulla prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminosi e di finanziamento del terrorismo di cui al d.lgs. 21 novembre 2007, n. 21

231

e

normativa

correlata;

e) della normativa posta a tutela dell'ambiente; oppure che integrano gli estremi di:
f) reati che costituiscono presupposto per la responsabilità della Società ai sensi degli articoli 24 e seguenti del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
g) illeciti di varia natura che possono comunque avere ripercussioni negative sulla salute e sicurezza dei lavoratori, utenti o cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente, oppure al patrimonio o all'immagine della Società possono **segnalare** tali comportamenti o comunque tali condotte illecite all'Organismo di vigilanza.

- Le segnalazioni possono essere **nominative** o **anonime**. Nel primo caso devono essere riportate le **generalità** di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica, della posizione professionale o comunque del rapporto che lega il medesimo alla Società. Comunque sia, tanto nominative che anonime, le segnalazioni si devono basare su elementi di fatto precisi e concordanti che devono essere opportunamente indicati.

In particolare, la segnalazione medesima deve essere circostanziata e riportare, per quanto possibile:

- a) la data e il luogo in cui si è verificato il fatto;
- b) la descrizione del fatto;
- c) l'autore del fatto, se conosciuto;
- d) eventuali soggetti che sono a conoscenza di informazioni utili alla ricostruzione del fatto;
- e) l'indicazione di documenti o comunque di informazioni che possono consentire di valutare la fondatezza del fatto.

- Sul sito dell'azienda dovranno essere indicati i requisiti che la segnalazione deve possedere e dovrà essere ricordato che:

“QUALORA LA SEGNALAZIONE AVVENGA NEL RISPETTO DELLE PREVISIONI CONTENUTE NELLA PARTE GENERALE DEL MODELLO GIOSI 2 S.R.L. GARANTISCE LA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE. LA SEGNALAZIONE INFONDATA O ECCEDENTE I LIMITI IVI PREVISTI, POSTA IN ESSERE CON DOLO O COLPA GRAVE, COSTITUISCE INVECE ILLECITO DISCIPLINARE E GIOSI 2 S.R.L. POTRÀ FORNIRE IL NOME ALL'INTERESSATO CHE NE FACCIA RICHIESTA”.

- Il **duplice canale** di segnalazioni, di cui almeno uno realizzato con modalità informatiche ed entrambi concepiti per garantire la riservatezza del segnalante, avente come destinatario l'Odv, può consistere, a titolo esemplificativo:

- a) nella creazione di un indirizzo di posta elettronica specificamente dedicato accessibile solamente all'Organismo di vigilanza;

b) nell'indicazione di un recapito all'interno dell'azienda a cui poter inviare la segnalazione a mezzo del servizio postale tradizionale o per mezzo della posta interna. La segnalazione deve essere contenuta in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA/PERSONALE".

c) nell'individuazione di un numero telefonico che consenta al segnalante di poter prendere appuntamento con l'Organismo di Vigilanza. In caso di segnalazione orale, l'OdV deve redigere apposito verbale;

d) nella creazione di una pagina *web* che consenta di accedere al suo interno da parte di tutti coloro che lavorano per conto di Giosi 2 S.r.l., ivi compresi i fornitori, e di effettuare le segnalazioni. La pagina *web* deve prevedere meccanismi che garantiscano la riservatezza del segnalante.

- Le segnalazioni devono essere effettuate secondo le modalità e attraverso l'utilizzo dei canali sopra indicati. La **rivelazione di notizie segrete** effettuate con modalità eccedenti la finalità di segnalazione dell'illecito o attraverso canali diversi da quelle previsti costituiscono illecito disciplinare. Non possono essere effettuate segnalazioni da parte di soggetti tenuti al segreto professionale, che siano venuti a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica. Ove ciò si verifichi, la Società e/o il soggetto interessato potranno attivarsi per tutelarsi nelle sedi opportune, ivi comprese quella penale, ritenendosi autorizzati anche a proporre querela per i reati di cui agli artt. 622 o 623 c.p.

- Spetta all'OdV verificare la **fondatezza** della segnalazione. Qualora la segnalazione sia nominativa, l'OdV può convocare il segnalante al fine di ottenere le informazioni di cui necessita. Non può essere presa in considerazione la segnalazione **anonima** che non indichi una o più persone informate sui fatti, documenti o comunque elementi specifici che rendano possibile la verifica della sua fondatezza. In ogni caso, sia che la segnalazione sia nominativa che anonima, l'OdV può disporre l'audizione delle persone che sono in grado di riferire informazioni utili e/o acquisire la documentazione necessaria. Qualora venga disposta l'audizione del segnalante o di altra persona informata, verrà redatto apposito verbale, che riassumerà in forma sintetica le dichiarazioni rilasciate. Nello svolgimento delle predette attività, l'OdV potrà avvalersi delle strutture aziendali che ritiene competenti oppure di professionista esterno di fiducia dell'Organismo, esperto in problematiche legate all'applicazione del d.lgs. n. 231 del 2001 o in materia penale. Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di GIOSI 2 S.R.L. devono mettersi a disposizione dell'OdV. La mancata collaborazione costituisce illecito disciplinare.

- Se la segnalazione si rivela **fondata**, l'OdV deve redigere apposita relazione da inviare immediatamente al Consiglio di amministrazione. In ogni caso verrà attivato, nei confronti del segnalato, un procedimento disciplinare ai sensi di quanto previsto dalla Sezione IV del Sistema disciplinare.

- Se, al contrario, la segnalazione si rivela **infondata**, l'OdV provvederà ad archivarla, comunicando il relativo provvedimento al Consiglio di amministrazione. Le segnalazioni infondate o effettuate al di

fuori dei canali sopra richiamati, poste in essere con **dolo o colpa grave**, costituiscono illecito disciplinare (Sez. II "Sistema disciplinare") e saranno comunicate dall'Organismo di vigilanza all'Autorità giudiziaria penale ove integrino reati procedibili d'ufficio. In tale ipotesi, del segnalante non potrà essere garantita la riservatezza e il Consiglio di amministrazione, previo parere dell'Organismo di vigilanza, su richiesta motivata dell'interessato, potrà comunicare a questi, se conosciute, le generalità del segnalante.