

# GreenBonne<sup>®</sup>

NATURAL BONE HEALING

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Adottato dal C.d.A. in data 3 maggio 2023

## INDICE

---

<b>1. PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2. BREVE DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ</b>	<b>3</b>
<b>3. GLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL D. LGS. 231</b>	<b>3</b>
La riforma introdotta dal D. Lgs. 231: la responsabilità amministrativa degli enti	3
Gli enti ai quali si applica la normativa	4
I potenziali autori dei reati 231	4
I reati presupposto	5
Le sanzioni previste e le condizioni di loro applicabilità	14
<b>4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE</b>	<b>15</b>
La funzione esimente del Modello	15
Finalità e principi ispiratori del Modello	16
La costruzione del Modello	17
Gli elementi componenti	18
Modifiche ed integrazioni	19
Attuazione del Modello	19
Principi generali di controllo	19
<b>5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>20</b>
Istituzione, nomina e composizione	20
Requisiti	21
Funzioni e poteri	22
Reporting verso l'Organismo di Vigilanza	25
Reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza	27
Raccolta e conservazione delle informazioni	28
<b>6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO</b>	<b>28</b>
Disposizioni generali	28
Formazione e informazione di tutto il personale e dei soggetti in posizione apicale	28
Informativa ai "Terzi Destinatari"	29
<b>7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE MISURE SANZIONATORIE</b>	<b>29</b>
Finalità	29
Ambito di applicazione	30
I principi generali	30
Misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti non dirigenti	31
Misure sanzionatorie nei confronti dei dirigenti	32
Misure sanzionatorie nei confronti di Amministratori e Sindaci	32
Misure sanzionatorie nei confronti dei "Terzi Destinatari" del Modello	32

## **1. PREMESSA**

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300”*, allo scopo di istituire formalmente un’efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali, che disciplinino l’organizzazione e la gestione di GREENBONE.

Le regole, le procedure e le norme comportamentali ed etiche nel loro insieme costituiscono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

## **2. BREVE DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ**

GREENBONE ORTHO S.p.A. (di seguito per brevità, anche “GREENBONE” o “la Società”) nasce nel 2014 come start-up innovativa per rispondere alle esigenze cliniche della chirurgia ortopedica di ricostruzione ossea.

Con la collaborazione di un gruppo di ricercatori dell’ISTEC-CNR (Istituto di Scienza e Tecnologia dei materiali Ceramici – Consiglio Nazionale delle Ricerche) la Società ha sviluppato una tecnologia di rigenerazione tissutale di origine vegetale, brevettando un impianto osseo che oggi produce e commercializza per la cura di gravi malattie ossee.

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale.

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario.

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge e lo statuto riservano in modo tassativo all’esclusiva competenza dei Soci o dell’Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri.

E’ presente un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, che vigila sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile, adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il controllo contabile è demandato ad una Società di Revisione.

## **3. GLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL D. LGS. 231**

***La riforma introdotta dal D. Lgs. 231: la responsabilità amministrativa degli enti***

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto nel nostro sistema una forma di responsabilità definita amministrativa - ma da ritenersi, in buona sostanza, “penale” - delle persone giuridiche per la commissione di determinati reati (previsti nel Decreto stesso o in altre fonti legislative), commessi da soggetti appartenenti all’organico dell’ente a vantaggio o nell’interesse dell’ente stesso.

L’ente risponde, quindi, esclusivamente nel caso in cui gli autori dell’illecito abbiano agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente e non per un proprio esclusivo interesse/vantaggio o di terzi.

### ***Gli enti ai quali si applica la normativa***

I soggetti collettivi destinatari della normativa sono:

- ❖ le persone giuridiche (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali (piccole, medie o grandi che esse siano) e quelle cooperative;
- ❖ gli enti (società di persone ed associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;
- ❖ gli enti pubblici che agiscono *iure privatorum*.

### ***I potenziali autori dei reati 231***

La responsabilità dell’ente, disciplinata dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, si configura quando la condotta sia stata commessa nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso da parte di soggetti ad esso legati da un rapporto funzionale, individuati dalla legge in due categorie:

- i soggetti apicali, ovvero le persone fisiche 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 le persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente medesimo. A titolo esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, i direttori di stabilimento, ecc.;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti collocati in posizione apicale, quali i dipendenti e i collaboratori.

Si evidenzia sin da ora che la previsione di due distinte tipologie di rapporti funzionali, posizione apicale e posizione subordinata, è determinante per l’individuazione delle modalità di esenzione da responsabilità dell’ente.

In via di estrema semplificazione, se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, il grado di responsabilità dell’ente si considera più significativo e le modalità attraverso le quali quest’ultimo riesce ad evitare la responsabilità divengono più “gravose”: si verifica, infatti, un’inversione dell’onere probatorio (in altre parole, viene richiesto all’ente di provare la sussistenza di determinate condizioni - previste dall’art. 6 del Decreto - in mancanza delle quali esso sarà ritenuto responsabile); invece, in caso di reato perpetrato da un soggetto sottoposto all’altrui direzione, l’onere probatorio

permane in capo alla pubblica accusa.

## ***I reati presupposto***

La responsabilità dell'ente sussiste solamente per quei reati (consumati o anche solamente tentati) tassativamente individuati dal Decreto agli articoli 24, 25 e ss..

## **Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Art. 24)**

- Malversazione a danno dello Stato (Art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316 ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 c.p.);
- Truffa, se a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (Art. 640, co. 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica (Art. 640 ter c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia (FEAGA) e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) (Art. 2 L. 898/1986 – cosiddetta “frode in agricoltura”).

## **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis)**

- Falsità in documento informatico (Art. 491 bis c.p.);
- 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 o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati o programmi informatici (Art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (Art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (Art. 640 quinquies c.p.);
- Ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la sicurezza cibernetica (Art. 1, comma 11, D.L. n. 105/2019).

## **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter)**

- Associazione per delinquere (Art. 416 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.);
- Associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74, D.p.r. n. 309/1990);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (Art. 407, co. 2, lett. a), n. 5).

## **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Art. 25)**

- Peculato (Art.314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art.316 c.p.);
- Concussione (Art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (Art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p., aggravato ai sensi dell'art. 319 bis);
- Corruzione in atti giudiziari (Art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 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.);
- Abuso d'ufficio (Art.323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (Art.346 bis c.p.).

## **Reati contro la fede pubblica (Art.25 bis)**

- 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.);
- 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 di bollo contraffatti o alterati (Art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.).

## **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis. 1)**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 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.).

## **Reati societari (Art. 25 ter)**

- False comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (Art. 2623 c.c.) – ABROGATO dall'art. 34, comma 2, della Legge n. 262/2005;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (Art. 2624 c.c.) – ABROGATO dall'art. 37, comma 34, D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39;
- Impedito controllo (Art. 2625 co.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 d'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.);
- Corruzione tra privati (Art. 2635, co. 3, c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (Art. 2635 bis 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, co.1 e 2 c.c.).

## **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater)**

- Associazioni sovversive (Art. 270 c.p.);
  - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270 bis c.p.);
  - Assistenza agli associati (Art. 270 ter c.p.);
  - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270 quater c.p.);
  - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (Art. 270 quater.1 c.p.);
  - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270 quinquies c.p.);
  - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (Art. 270 quinquies.1 c.p.);
  - sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (Art. 270 quinquies.2 c.p.);
  - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
  - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (Art. 280 c.p.);
  - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280 bis c.p.);
  - Atti di terrorismo nucleare (Art. 280 ter c.p.);
  - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (Art. 289 bis c.p.);
  - Sequestro a scopo di coazione (Art.289 ter c.p.);
  - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (Art. 302 c.p.);
  - Cospirazione politica mediante accordo (Art. 304 c.p.);
  - Cospirazione politica mediante associazione (Art. 305 c.p.);
  - Banda armata: formazione e partecipazione (Art. 306 c.p.);
  - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (Art. 307 c.p.);
  - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (Art. 1, L. n. 342/1976);
  - Danneggiamento delle installazioni a terra (Art. 2, L. n. 342/1976);
  - Reati contro la sicurezza della navigazione marittima (Art. 3, L. n. 442/1989);
- L'art. 2 della Legge del 14/01/2003 che ha ratificato la Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999, richiamato dall'art. 25 quater, elenca una serie di reati finalizzati a punire, genericamente, condotte volte a fornire, direttamente o indirettamente, ma comunque volontariamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo.

## **Delitti contro la vita e l'incolumità individuale (Art. 25 quater. 1)**

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

## **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies)**



- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (Art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (Art. 600 ter c.p.);
- 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.);
- Adescamento di minorenni (Art. 609 undecies c.p.).

#### **Delitti e illeciti amministrativi previsti dal T.U.F. afferenti abusi di mercato (Art. 25 sexies)**

- Abuso di informazioni privilegiate (Art. 184 T.u.f.);
- Manipolazione del mercato (Art. 185 T.u.f.).

#### **Delitti posti a tutela della vita e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori (Art. 25 septies)**

- Omicidio colposo (Art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (Art. 590, co. 3 c.p.).

#### **Reati posti a tutela del patrimonio e del sistema economico-finanziario (Art. 25 octies)**

- 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.).

#### **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies.1)**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.).

#### **Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (Art. 25 novies)**

Si tratta degli illeciti previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633 ai seguenti articoli:

- Art. 171, comma 1, lettera a-bis) e comma 3;
- Art. 171 bis;
- Art. 171 ter;

- Art. 171 septies;
- Art. 171 octies.

## **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies)**

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

## **Reati ambientali (Art. 25 undecies)**

- Inquinamento ambientale (Art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (Art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452 quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (Art. 452 octies 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.);
- Scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (D. Lgs. 152/2006 art. 137 co. 2);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da Autorità competenti (D. Lgs. 152/2006 art. 137 co. 3);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (D. Lgs. 152/2006 art. 137 co. 5, primo e secondo periodo);
- Violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (D. Lgs. 152/2006 art. 137 co. 11);
- Scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (D. Lgs. 152/2006 art. 137 co. 13);
- Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (D. Lgs. 152/2006 art. 256, co. 1, lett. a) e b);
- Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (D. Lgs. 152/2006 art. 256, co. 3, primo periodo);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (D. Lgs. 152/2006 art. 256, co. 3, secondo periodo);
- Attività non consentite di miscelazione di rifiuti (D. Lgs. 152/2006 art. 256, co. 5);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (D. Lgs. 152/2006

art. 256, co. 6);

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (D. Lgs. 152/2006 art. 257 co. 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al co. 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose;
- Predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (D. Lgs. 152/2006 art. 258, co. 4, secondo periodo);
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (D. Lgs. 152/2006 art. 260-bis, co. 6);
- Trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (D. Lgs. 152/2006 art. 260-bis, co. 6 e 7, secondo e terzo periodo);
- Trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione fraudolentemente alterata (D. Lgs. 152/2006 art. 260-bis, co. 8, primo e secondo periodo). La condotta di cui al co. 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi;
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. 152/2006 art. 259, co. 1);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. 152/2006 art. 260). Delitto, caratterizzato da dolo specifico di ingiusto profitto e pluralità di condotte rilevanti (cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti). La pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività (co. 2);
- Inquinamento atmosferico (D. Lgs. 152/2006 art. 279, co.5);
- Commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi o importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (art. 1, co. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992, n. 150);
- Detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 2, co. 1 e 2 L.150/1992);
- Esercizio di attività di impresa o falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, co. 1 L.150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, co. 4 L.150/1992);
- Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e

dell'ambiente o inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, co. 6);

- Inquinamento doloso provocato da navi (Art. 8, co. 1 e 2, D.Lgs. 06/11/2007, n.202);
- Inquinamento colposo provocato da navi (Art. 9, co. 1 e 2, D.Lgs. 06/11/2007, n.202).

### **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies)**

- Art. 22 comma 12 bis D. Lgs.286/98 TU immigrazione;
- Art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter, 5 D. Lgs.286/98 TU immigrazione.

### **Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies)**

- Art. 604 bis c.p. (già art. 3, comma 3 bis L. 654/1975 n. 654).

### **Reati di criminalità organizzata transnazionali**

La legge n. 146 del 16 marzo 2006, che ha ratificato la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale ha previsto la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati di criminalità organizzata aventi carattere transnazionale.

Ai sensi dell'art. 3 della legge 146/2006 è definito reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità dell'ente, l'art. 10 della legge n. 146/2006 annovera le fattispecie di seguito indicate:

- Associazione per delinquere (Art. 416 c.p.);
- Associazione per delinquere di tipo mafioso (Art. 416 bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Traffico di migranti (Art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (Art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (Art. 378 c.p.).

### **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa (Art. 25 quaterdecies)**

- Frodi in competizioni sportive (Art. 1 della L. 13 dicembre 1989 n.401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (Art. 4, L. 401/1989).

## **Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies)**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2, co. 1 e 2 bis, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (Art.4, D.Lgs.10 marzo 2000, n.74);
- Omessa dichiarazione (Art.5, D.Lgs.10 marzo 2000, n.74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8, D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10, D.Lgs. 74/2000);
- Indebita contemplazione (Art.10-quater, D.Lgs.10 marzo 2000, n.74);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11, D.Lgs. 74/2000).

## **Reati di contrabbando (Art. 25 sexiesdecies)**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (Art. 282, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (Art. 283, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (Art. 284, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (Art. 285, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (Art. 286, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (Art. 287, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando nei depositi doganali (Art. 288 DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (Art. 289, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 290, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (Art. 291, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-bis, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-ter, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-quater, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Altri casi di contrabbando (Art. 292, DPR 23/01/1973, n. 43);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Art. 295, DPR 23/01/1973, n. 43).

## **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25 septiesdecies)**

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

### **Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 duodevicies)**

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

### ***Le sanzioni previste e le condizioni di loro applicabilità***

Le sanzioni che possono essere irrogate dal giudice al termine del processo penale (all'interno del quale viene accertata la responsabilità dell'ente in relazione al reato commesso) sono di diverse tipologie:

- ❖ pecuniarie: esse, per espresso dettato legislativo, vengono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività da esso svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Vengono fissate sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente "allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione";
- ❖ interdittive: esse, per l'appunto, "interdicono" all'ente l'esercizio dell'attività attraverso diverse modalità; il Decreto 231, in particolare, prevede l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze, o concessioni; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, compresa l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Quali ulteriori sanzioni sono, inoltre, previste la confisca del prezzo o del profitto del reato (quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente) e la pubblicazione della sentenza di condanna.

L'ente può essere ritenuto responsabile del reato commesso dai soggetti sopra menzionati, a condizione che:

- i fatti di reato siano stati posti in essere nel suo interesse o a suo vantaggio. Le due ipotesi

sono alternative, la prima concerne la finalizzazione soggettiva della condotta, ed è valutabile dal giudice penale in una prospettiva *ex ante* ovvero antecedente o concomitante la commissione dell'illecito, mentre la seconda assume connotati più marcatamente oggettivi – potendo l'ente trarre un vantaggio anche nell'ipotesi in cui la persona fisica non abbia agito nel suo interesse – e richiede una verifica giudiziale da effettuare a fatto compiuto (*ex post*);

- l'ente non abbia preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire reati del tipo di quello in concreto verificatosi.

#### **4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE**

##### ***La funzione esimente del Modello***

Il Decreto agli artt. 6 e 7 introduce specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Il Modello, se adottato ed efficacemente attuato, rappresenta per la società un efficace scudo protettivo. Esso, infatti, se adottato prima della commissione dell'illecito permette di escludere totalmente la responsabilità dell'ente (in questa circostanza, è una causa di esclusione della colpevolezza dell'organismo collettivo secondo il linguaggio penalistico) per il reato commesso dalla persona fisica ad esso legata da un rapporto funzionale (in questo caso, perciò, sarà solo la persona fisica effettivamente responsabile a venire processata ed eventualmente condannata).

Se il Modello viene adottato dopo la commissione dell'illecito, nel caso in cui siano state irrogate sanzioni pecuniarie, la sua adozione determina una notevole riduzione delle medesime. Nella ulteriore ipotesi di irrogazione di sanzioni interdittive, queste ultime non saranno applicabili qualora l'ente decida di adottare comportamenti “virtuosi”, quali il risarcimento del danno e/o la messa a disposizione del profitto o l'allontanamento dell'autore dell'illecito.

Infine, nel caso in cui vengano imposte misure cautelari interdittive già durante la fase delle indagini preliminari, l'adozione del Modello comporterà la sospensione delle medesime (ferma l'adozione di comportamenti “virtuosi”).

Il contenuto dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, è individuato dallo stesso art. 6, comma 2 del Decreto, ove si richiede che gli stessi rispondano alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i 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 a impedire la commissione dei reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per garantire un'efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede altresì:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nella normativa;
- l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### ***Finalità e principi ispiratori del Modello***

GREENBONE, adottando un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, intende migliorare il sistema di controlli interni e limitare il rischio di commissione di reati, dimostrando di voler condurre i propri affari ed in generale le attività aziendali in condizioni di correttezza e trasparenza.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti che operino per GREENBONE (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché assumano nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, GREENBONE intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della società e soprattutto in coloro che operano nelle aree di attività a rischio di reato, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai valori etici ai quali il GREENBONE intende attenersi nell'esercizio dell'attività d'impresa;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello;
- tutelare i soggetti che segnalino eventuali condotte illecite o violazioni del Modello da eventuali atti ritorsivi o discriminatori nei loro confronti;
- migliorare la *governance* e l'immagine societaria, in termini di organizzazione e trasparenza.

Si sottolinea che, fatti salvi gli obiettivi e le finalità sopra enunciati, la valutazione della efficacia del



Modello riguarda la sua idoneità a minimizzare e non a escludere *tout court* la realizzazione di uno dei reati elencati nella parte speciale del Modello da parte dei singoli soggetti.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, infatti, richiede espressamente che il Modello debba essere idoneo non tanto a prevenire il reato concretamente verificatosi, bensì la tipologia di reati a cui esso appartiene.

## **La costruzione del Modello**

Il Modello è stato elaborato sulla scorta delle norme di legge (artt. 6 e 7 del Decreto), tenendo presente le linee guida fissate da Confindustria, nonché le indicazioni provenienti dalla prassi giurisprudenziale.

I principi e le disposizioni del presente documento trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti e di chiunque operi per conto di GREENBONE in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, eventualmente anche temporaneo, nei limiti del proprio compito e delle responsabilità ad esso connesse.

L'adeguamento del sistema organizzativo e gestionale alle esigenze delineate dal Decreto è stato portato avanti tramite l'ausilio di professionisti esterni, esperti nei diversi settori interessati dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'attività del gruppo di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001. Per giungere a tale risultato i professionisti esterni hanno analizzato la struttura organizzativa e societaria di GREENBONE, attraverso incontri, colloqui e interviste alle figure apicali, ricorrendo anche a questionari appositamente predisposti e sottoposti ai soggetti interessati e mediante acquisizione della documentazione ritenuta significativa a tal fine (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Statuto, visura ordinaria della Società, Organigramma societario, sistema delle deleghe e procure, regolamenti aziendali);
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti potenzialmente idonei alla commissione dei reati elencati nel Decreto da parte della Società e dei suoi organi amministrativi, da parte dei dipendenti e, in generale, di tutte le figure contemplate dall'art. 5 del Decreto;
- nell'individuazione delle procedure comportamentali e dei protocolli esistenti - formalizzati o meno - in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo per le attività che, in accordo con la Società, si sia ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- nell'individuazione dei soggetti incaricati di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito, "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV") con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'OdV stesso;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice etico.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in conformità al disposto dell'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente e la sua adozione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della società.

Il Modello integra e non sostituisce gli strumenti organizzativi e di controllo, nonché le procedure comportamentali di futura emanazione o quelli già operanti. I principi di comportamento in esso contenuti possono essere considerati infatti come un loro ampliamento o estensione, avendo un ambito di applicazione e finalità specifici, focalizzati esclusivamente sulla prevenzione della commissione dei reati previsti nel Decreto.

### **Gli elementi componenti**

Avuto riguardo al quadro normativo di riferimento (artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/2001) il Modello risulta composto da:

- ❖ una Parte Generale, ove sono definiti:
  - il concetto giuridico di responsabilità amministrativa degli enti;
  - le finalità e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento;
  - il contenuto del modello organizzativo e le procedure per il suo aggiornamento;
  - le caratteristiche ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
  - l'attività di comunicazione e di formazione del personale;
  - il sistema disciplinare sanzionatorio;
- ❖ una Parte Speciale, che contiene la descrizione della metodologia di valutazione del rischio e le attività considerate sensibili in relazione ai singoli reati configurabili in capo alla società;
- ❖ un Codice Etico, che definisce l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide nello svolgimento dell'attività d'impresa.

Il Modello è completato da altri documenti allegati che ne costituiscono parte integrante:

- ❖ il documento di Valutazione dei rischi, ove sono riportate le risultanze dell'attività di Risk Assessment con individuazione delle attività sensibili e quantificazione dei valori di rischio;
- ❖ un sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- ❖ un sistema di segnalazione delle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 ed un sistema alternativo di segnalazione che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. *whistleblowing*).

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello, anche se non espressamente allegati, i seguenti documenti interni:

- lo statuto della Società;
- l'Organigramma;
- l'insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti;
- il Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008.
- il sistema sanzionatorio e disciplinare;
- le procedure aziendali e i protocolli operativi e *standards* di controllo adottati dalla società con riferimento alle attività giudicate a rischio di reato.

A questi elementi si aggiunge un'adeguata informazione e formazione dei Destinatari del Modello e la nomina di un Organismo di Vigilanza, deputato al controllo dell'effettiva applicazione del Modello.

### **Modifiche ed integrazioni**

Il Consiglio di Amministrazione, su impulso dell'OdV, provvederà ad effettuare le modifiche ed integrazioni del Modello, del Codice etico e del sistema disciplinare, che si renderanno necessarie per mantenere efficiente ed attuale il sistema.

E' opportuno, infatti, accertare la continua rispondenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle prescrizioni del Decreto n. 231/2001 ed alle esigenze emerse a seguito di eventuali mutamenti della struttura organizzativa e gestionale della Società.

Le attività di modifica ed integrazione del Modello dovranno essere compiute nel più ampio rispetto delle singole funzioni aziendali, alle quali, pertanto sarà necessario rivolgersi per la gestione delle specifiche procedure operative e degli *standards* di comportamento.

### **Attuazione del Modello**

Il C.d.A. valuterà e approverà le azioni necessarie per l'attuazione e l'implementazione degli elementi costitutivi del modello.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello, nonché l'impulso circa le eventuali azioni da intraprendere per il suo aggiornamento ed implementazione spetterà, invece, all'Organismo di Vigilanza, di cui si tratterà nella parte del Modello ad esso dedicata.

### **Principi generali di controllo**

- ❖ Ogni operazione, transazione, azione dovrà essere tracciabile, verificabile, documentata-, coerente e congrua.
- ❖ Nessuno potrà gestire in autonomia un intero processo.

- ❖ Nessuno potrà essere dotato di poteri illimitati e potrà esercitarli senza controllo.
- ❖ Tutti i poteri e le responsabilità dovranno essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.
- ❖ Tutti i poteri autorizzativi e di firma dovranno risultare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- ❖ Tutti i controlli effettuati dovranno essere documentati.

## **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### ***Istituzione, nomina e composizione***

Ai sensi dell'art. 6 comma I, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, affinché il Modello risulti idoneo ad esimere l'ente da responsabilità, GREENBONE con delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il Modello di cui al presente documento, istituisce l'Organismo di Vigilanza, un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e che ne curi il costante e tempestivo aggiornamento.

Il legislatore non fornisce indicazioni esaurienti in merito alla struttura e alla composizione di tale organismo. Le valutazioni sulla sua corretta e idonea individuazione, secondo un'opinione condivisa, sono quindi rimesse al libero e responsabile apprezzamento dell'ente.

In considerazione delle sue caratteristiche, GREENBONE opta per un Organismo di Vigilanza collegiale, ritenendo tale scelta la più adeguata allo scopo a cui il suddetto organismo è preposto. Tale organo potrà essere composto da membri esterni e da membri interni, che non si trovino in conflitto di interessi con la Società e che non svolgano ruoli operativi, tali da renderli partecipi di decisioni dell'attività dell'ente e da pregiudicarne la serenità di giudizio e l'indipendenza in occasione delle verifiche.

L'Organismo di Vigilanza sarà composto da soggetti in grado di fornire ampie garanzie di onorabilità e di elevata professionalità, intesi:

- quanto alla professionalità, come regolare svolgimento di attività professionali che implicino conoscenze tecniche nei campi giuridici, economici e gestionali d'impresa e regolare iscrizione negli Albi professionali di riferimento;
- quanto all'onorabilità, l'insussistenza di sospensioni o radiazioni dagli Albi professionali di appartenenza per motivi disciplinari, il non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, il non aver subito condanne con sentenza irrevocabile per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ovvero per reati che abbiano comportato la sospensione da cariche anche pubbliche eventualmente ricoperte e/o limitazioni di diritti civili.

L'Organismo di Vigilanza è collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchica elevata, che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali (Presidente, Vice Presidente,

Consiglio di Amministrazione).

L'OdV resta in carica per il periodo di tre anni a decorrere dall'atto di nomina ed è rieleggibile per tre mandati consecutivi.

L'OdV cessa dall'incarico alla scadenza del termine, pur continuando a svolgere le proprie funzioni in regime di prorogatio fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

Il Cda assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo di Vigilanza dispone di un budget deliberato dal Cda su proposta del medesimo, che potrà essere integrato in caso di necessità.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti esterni, il cui compenso sarà corrisposto mediante utilizzo delle risorse finanziarie allo stesso assegnate.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte del Cda, deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, successivamente, formalmente comunicato a tutti i livelli aziendali, illustrandone poteri, compiti e responsabilità, nonché la collocazione gerarchica ed organizzativa di tale organo e le finalità della sua costituzione.

Al momento dell'insediamento l'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno al fine di disciplinare la propria operatività nell'esercizio delle funzioni a cui è preposto.

La retribuzione del predetto organo è determinata dal C.d.A. all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

## **Requisiti**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale e non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero, ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione;

- professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve garantire competenze tecnico-professionali di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing, adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello,

L'Organismo di Vigilanza deve poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo;

- onorabilità: i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti di autorevolezza morale e devono essere assenti a loro carico sentenze di condanna o di patteggiamento per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Al fine del rispetto dei requisiti sopra indicati, sono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica:

- la sussistenza di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna a pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi);
- l'aver subito procedimenti penali o aver riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- il rapporto di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado, con i vertici della società;
- lo svolgimento di altre attività e/o incarichi continuativi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, che ne compromettano l'indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza cessa in ogni momento il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dall'incarico.

I componenti dell'OdV possono essere revocati dal C.d.a. solo per giusta causa.

Costituiscono giuste cause di revoca dall'incarico:

- inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dell'Organismo;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previa audizione degli interessati e con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di cessazione, di revoca, di morte, di rinuncia o di decadenza di uno dei componenti dell'OdV, l'organo amministrativo è obbligato a provvedere tempestivamente alla nomina del nuovo componente.

## **Funzioni e poteri**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un proprio regolamento interno, contenente la descrizione delle

modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'OdV svolgerà le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'efficienza ed efficacia del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica del rispetto del Modello da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, allo scopo di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi di commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsivoglia titolo operanti nella Società;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione e monitoraggio della loro realizzazione.

In particolare, all'OdV sono affidate le attività di:

- verifica:
  - ❖ raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
  - ❖ conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
  - ❖ effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla società, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati saranno riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di report agli organi societari deputati;
  - ❖ attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
  - ❖ attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi;
  - ❖ coordinamento con tutte le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello e l'attuazione di eventuali soluzioni correttive alle procedure stesse;
- aggiornamento:
  - ❖ interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con i vertici aziendali e verifica dell'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
  - ❖ aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione;
  - ❖ valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni

con le varie funzioni aziendali interessate;

- ❖ monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;
- formazione:
  - ❖ coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
  - ❖ monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- segnalazione:
  - ❖ gestione della casella di posta elettronica dedicata ([odv@greenbone.it](mailto:odv@greenbone.it)), al fine di ricevere eventuali segnalazioni dai destinatari del modello o richieste di chiarimenti, da parte delle funzioni aziendali interessate in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni tese all'implementazione del Modello;
  - ❖ segnalazione di eventuali violazioni del Modello al CdA e alla funzione che valuterà l'irrogazione dell'eventuale sanzione;
  - ❖ coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, ferme restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale;
  - ❖ aggiornamento sugli esiti di archiviazione o di irrogazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

Laddove lo ritenga necessario, l'OdV, per lo svolgimento dei suoi compiti, deve poter interloquire con il Presidente del C.d.A. e con i soggetti aventi poteri di Direzione.



L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal C.d.A. e/o dal Collegio Sindacale ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento al fine di garantire il corretto funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un flusso informativo regolare ed effettivo, l'OdV ha inoltre la possibilità, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative. In questo modo sarà possibile assicurare il pieno esercizio dei poteri dello stesso.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

I componenti dell'OdV devono essere adeguatamente remunerati, onde impedire lo svilimento della loro carica e dei loro compiti.

### ***Reporting verso l'Organismo di Vigilanza***

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, attinente al rispetto del Modello.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale, ivi compresi i verbali delle adunanze del C.d.A. e del Collegio Sindacale; deve poter chiedere, e ottenere con tempestività, dati e informazioni dalle direzioni aziendali, nonché dai responsabili e dirigenti.

L'OdV stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve necessariamente essere sottoposta alla sua attenzione.

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere segnalate all'OdV eventuali violazioni (o presunte violazioni) del Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società o relative ad operazioni considerate a rischio di reato, nonché le richieste di assistenza legale avanzate da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- devono inoltre essere comunicate le variazioni della struttura organizzativa e delle deleghe e poteri;
- le segnalazioni saranno in forma scritta. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascolta eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione ed intraprende eventuali azioni ispettive, informando del risultato le funzioni coinvolte.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti al controllo saranno applicati dalle relative funzioni coinvolte

in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

Qualora la segnalazione di possibile commissione di reati o violazioni del Modello coinvolga i membri del C.d.A. di GREENBONE sarà informato direttamente l'OdV, che effettuerà una sommaria istruttoria, il cui esito sarà trasmesso al Collegio Sindacale che, effettuati gli approfondimenti necessari, assumerà i provvedimenti più opportuni, avendo cura di informare l'OdV.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i consulenti, i fornitori, i partner e ogni altro soggetto destinatario del Modello, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a GREENBONE.

Le segnalazioni potranno pervenire all'OdV secondo le seguenti modalità alternative:

- a mezzo servizio postale con lettera in busta chiusa e contrassegnata con la dicitura "RISERVATA – DA CONSEGNARE NELLE MANI DELL'ODV" presso la sede legale di GREENBONE in Via Albert Einstein n.8 – 48018 Faenza (RA);
- invio per posta alla casella di posta elettronica dedicata, con accesso riservato al solo Organismo di Vigilanza ([odv@greenbone.it](mailto:odv@greenbone.it)).

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, all'OdV dovranno essere trasmesse le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca l'avvio di indagini relative alla commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, che coinvolgano GREENBONE, i suoi soci, fornitori, consulenti, partner, società di service, di cui si sia destinatari o di cui si sia venuti a conoscenza;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- l'avvio e l'archiviazione di procedimenti sanzionatori con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- l'avvio e la conclusione di verifiche ispettive disposte da organi di controllo da cui possano derivare responsabilità per la commissione di reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale avanzate da soggetti interni a GREENBONE, in casi di avvio di procedimenti giudiziari per uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio di reato ai sensi del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio;

- le modifiche intervenute nel sistema delle deleghe e delle procure.

I flussi informativi dovranno pervenire all'OdV, mediante le modalità da esso concretamente definite.

## WHISTLEBLOWING – TUTELA DEL DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE CHE SEGNA LA ILLECITI – ART. 6, COMMA 2-BIS DEL D.LGS. 231/2001

Le segnalazioni di cui al precedente paragrafo e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del modello di organizzazione e gestione, di cui i dipendenti e/o i collaboratori siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di whistleblowing (L. 179/2017), con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

GREENBONE, a tal fine ha adottato una procedura per la gestione delle Segnalazioni, c.d. Whistleblowing, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione della Società ed ha approntato misure di tutela della riservatezza del soggetto che effettua le citate segnalazioni, istituendo canali di segnalazione dedicati.

### **Reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di rendicontazione:

- la prima, su base continuativa, direttamente al Presidente o all'Amministratore Delegato, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità;
- la seconda su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nell'ambito della quale l'OdV predispone una relazione scritta contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza. In tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Qualora, ad esempio, emergano profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV dovrà prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, il quale inviterà il CdA a riunirsi ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 c.c..

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

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici ogni qualvolta lo ritenga opportuno, al fine di ottenere il maggior numero di informazioni possibili per svolgere al meglio la propria attività.

### ***Raccolta e conservazione delle informazioni***

L'Organismo di Vigilanza predispone un apposito *database*, informatico o cartaceo, in cui viene custodito ogni *report*, informazione, segnalazione ai sensi del presente documento, che sarà conservato ai sensi di legge. È fatta salva l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

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

## **6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### ***Disposizioni generali***

GREENBONE intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo tra quanti operano per la società, così da diffondere gli obiettivi di legalità, correttezza e trasparenza che ispirano l'attività societaria, nonché gli strumenti predisposti per il loro perseguimento.

### ***Formazione e informazione di tutto il personale e dei soggetti in posizione apicale***

L'adozione del presente Modello sarà comunicata a tutte le risorse aziendali che lavorano in nome o per conto di GREENBONE al momento dell'adozione stessa.

Tutti i dipendenti e gli apicali dovranno sottoscrivere un apposito modulo con cui attestino l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui sarà messa a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo contenente il Modello e il Codice etico, che garantirà agli stessi le conoscenze di primaria rilevanza.

L'informativa sull'adozione del modello e la formazione saranno gestite sotto il controllo dell'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento potrà essere erogata facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza in funzione della qualifica dei Destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta.

Se ritenuto necessario dall'OdV, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli ad essi correlati.

## ***Informativa ai “Terzi Destinatari”***

La conoscenza e l’osservanza dei principi individuati dal Modello e dal Codice Etico saranno estese anche a tutti quei soggetti che operano nell’interesse e/o a vantaggio della Società, pur non appartenendo alla compagine aziendale.

Nei contratti stipulati con i terzi GREENBONE provvederà ad inserire nei contratti/accordi con le terze parti con cui opera, specifiche clausole contrattuali, che impegnino le stesse all’osservanza dei principi di condotta e dei valori etici cui si ispira la Società, con previsione della risoluzione degli obblighi negoziali in caso in inosservanza degli stessi.

## **7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE MISURE SANZIONATORIE**

### ***Finalità***

L’art. 6, comma 2 lett. e) e l’art. 7, comma 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001 prevedono che sia predisposto un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” sia per i soggetti in posizione apicale, sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle procedure comportamentali indicate nel Modello, nonché dei principi e delle disposizioni stabiliti nel codice etico è, infatti, indispensabile per garantire un’effettiva ed efficace attuazione del Modello stesso e la prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine, GREENBONE ha adottato un sistema sanzionatorio, diversamente strutturato in funzione dei soggetti destinatari, che resta del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali avviati dall’autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Il sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, siano da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali sulla Società.

Al sistema sanzionatorio adottato è affidata una duplice funzione:

- sanzionare in termini disciplinari, *ex post*, le violazioni del Codice Etico e dei protocolli previsti dal Modello Organizzativo;
- scoraggiare e quindi prevenire la realizzazione di condotte illecite attraverso la minaccia della sanzione disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla sua divulgazione e all’adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all’applicazione delle disposizioni in esso contenute.

## **Ambito di applicazione**

Il sistema disciplinare si rivolge a:

- a) Dipendenti che non ricoprono ruoli dirigenziali;
- b) Dirigenti;
- c) Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- d) Consulenti, collaboratori, fornitori e altri soggetti terzi che abbiano con la società rapporti contrattuali.

## **I principi generali**

Il Sistema Disciplinare risponde ai seguenti principi:

- l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale; infatti, le regole indicate nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante sono di per sé vincolanti per i Destinatari e l'eventuale violazione di tali regole deve, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto 231, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato, dalla circostanza che si instauri o meno un giudizio penale in conseguenza della violazione e/o dalla punibilità del reato;
- le sanzioni previste sono improntate al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità delle violazioni commesse. In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni si fondano sui seguenti criteri generali:
  - intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
  - grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate nella commissione della violazione con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
  - gravità del comportamento, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, anche estranei alla violazione del sistema preventivo;
  - rilevanza degli obblighi violati ed eventuali conseguenze della violazione, in relazione al pericolo o al danno cagionato all'Ente;
  - posizione funzionale del destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale e suo livello di responsabilità ed autonomia;
  - eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
  - presenza di altre eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che accompagnino la violazione del sistema preventivo;
- ogni violazione del sistema disciplinare deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza e rappresenta, se accertata:
  - nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro e in linea con il CCNL applicabile;
  - nel caso di amministratori o componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei

- doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto;
- nel caso collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali, agenti e fornitori, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società;
- in ottemperanza al principio del contraddittorio, viene assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato e la facoltà di addurre giustificazioni a difesa del proprio comportamento;
- l'esistenza del Sistema Disciplinare connesso al mancato rispetto del Modello viene portato a conoscenza dei Destinatari attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

### **Misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti non dirigenti**

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dal Contratto Collettivo Nazionale rilevante per l'attività svolta dalla Società.

Costituisce infrazione al sistema preventivo ogni inosservanza degli obblighi in esso previsti.

In ogni caso, si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare le condotte di seguito elencate, in ordine di gravità:

- la commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001;
- la violazione dei principi del Codice Etico;
- la violazione dei protocolli e dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello Organizzativo adottato; l'impedimento delle attività di controllo dell'OdV e l'omissione delle attività di informativa verso tale organismo e verso l'organo dirigente, relativamente ai flussi informativi specificati nel Modello;
- il sottrarsi alla formazione;
- l'omissione delle azioni per la diffusione del sistema preventivo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

I dipendenti, che adottino le condotte sopra riportate, incorrono nei seguenti provvedimenti disciplinari:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
5. licenziamento disciplinare.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni indicate saranno applicate secondi i principi di gradualità e

proporzionalità previsti dal sistema disciplinare.

### ***Misure sanzionatorie nei confronti dei dirigenti***

In caso di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali che ne costituiscono parte integrante, da parte di un dirigente, la Società adotterà nei confronti del responsabile i provvedimenti ritenuti opportuni in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario con la Società e in linea con quanto previsto dal CCNL DIRIGENTI applicabile.

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello.

### ***Misure sanzionatorie nei confronti di Amministratori e Sindaci***

Le violazioni da parte di un membro del C.d.A., o di un membro del Collegio Sindacale delle procedure previste dal sistema preventivo, o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del sistema stesso dovranno essere denunciate senza indugio all'OdV da chi le rilevi.

Ove la denuncia non sia manifestamente infondata, l'OdV ne informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e/o dallo Statuto.

Nei casi più gravi l'Assemblea dei soci, debitamente informata, potrà procedere anche alla revoca dell'incarico ed il Consiglio di Amministrazione potrà revocare le eventuali deleghe attribuite agli Amministratori.

### ***Misure sanzionatorie nei confronti dei "Terzi Destinatari" del Modello***

Ogni violazione delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, *partner* commerciali e di quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" del Modello di GREENBONE, sarà sanzionata secondo quanto indicato nelle clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, che potranno prevedere la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali, fino a giungere alla risoluzione dei contratti stessi, fatto salvo ogni diritto di GREENBONE in ordine ad eventuali richieste di risarcimento del danno.

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti dovranno quindi essere previste, laddove possibile, specifiche clausole contrattuali che disciplinino la violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.