



## **Modello di Organizzazione, gestione e controllo Della Soc. Garda Uno S.p.A.**

ex art. 6 d.lgs n. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 L n. 300/00"

Deliberato dall'Amministratore Unico in data 27 agosto 2015

## INDICE

### Premessa

### Parte Generale

1. DEFINIZIONI .....	5
2. RIFERIMENTI .....	5
2.1 Riferimenti legislativi.....	5
2.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria .....	6
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	6
3.1 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico.....	6
3.2 Finalità del Modello .....	6
3.3 Destinatari del Modello .....	7
3.4 Adozione, modifiche ed aggiornamento del Modello.....	7
3.5 Approccio metodologico e struttura del modello.....	8
4. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.) .....	11
5. SISTEMA SANZIONATORIO .....	11
5.1 Regole disciplinari per i lavoratori non dirigenti .....	12
5.2 Regole disciplinari per i Dirigenti .....	14
5.3 Regole disciplinari per Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo .....	15
5.4 Soggetti terzi .....	16
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO DEL CODICE ETICO E DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	16
7. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ .....	17
8. ANALISI DEI RISCHI, ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI ORGANIZZATIVI GENERALI .....	18
8.1 REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	18
8.2 REATI SOCIETARI .....	19
8.3 REATI IN VIOLAZIONE NORME ANTINFORTUNISTICHE .....	21
9 Flussi informativi all'OdV .....	22
Allegato 1 - Codice Etico .....	25
Allegato 2 – Statuto dell'Organismo di Vigilanza.....	25
Allegato 3 – Piano di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità .....	25

## P REMESSA

**Garda Uno spa (di seguito anche “Società” o Garda Uno o Garda Uno spa)** nasce nel 1974 per la costruzione e la gestione del collettore fognario che raccoglie le acque reflue dei Comuni della riviera bresciana del Garda e la costruzione e gestione del Depuratore di Peschiera del Garda, assieme al “Consorzio della Riviera Veronese del Garda” (successivamente divenuto “Azienda Gardesana Servizi”, per i Comuni della sponda veronese del lago di Garda). Nel 1994 il “Consorzio Garda Uno”, ai sensi della Legge 142/1990, si è trasformato in Azienda Consortile, per poi successivamente trasformarsi nel 2003 in Società per Azioni a totale capitale pubblico. Oltre agli Enti locali che originariamente avevano costituito il Consorzio Garda Uno (per lo più i Comuni rivieraschi), si sono aggiunti nel tempo altri Comuni, non solo dell’entroterra del Garda bresciano ma anche della bassa pianura bresciana orientale.

Oggi Garda Uno spa gestisce *in house providing*, oltre al servizio idrico integrato, anche altri servizi di interesse generale di rilevanza economica, fra cui il servizio igiene urbana e raccolta rifiuti.

Per quanto concerne il percorso di Garda Uno S.p.A. per la costituzione di un modello organizzativo finalizzato alla prevenzione di fattispecie potenzialmente idonee a comportare responsabilità amministrativa ai sensi di legge, si registra l’approvazione del codice di comportamento nel testo elaborato dalla Confservizi ed approvato anche dal Ministero di Giustizia (deliberazione Consiglio di Amministrazione di Garda Uno S.p.A. del 20 ottobre 2009, verbale n. 11/2008) e quindi la mappatura della “aree a rischio”, approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione 22 ottobre 2009, verbale n. 7/2009, unitamente alle prime contromisure e con riserva di ulteriori interventi, in relazione al processo di ristrutturazione aziendale all’epoca in corso.

Inoltre, con determinazioni del Direttore Generale, erano state approvate anche procedure tecnico operative (controllo, economico dei lavori, controllo operativo dei lavori, gestione delle commesse, etc.). Inoltre, l’Amministratore Unico (subentrato al Consiglio di Amministrazione nella *governance* di Garda Uno S.p.A.) con propria deliberazione del 17 dicembre 2014, verbale n. 2014/AU/18, ha approvato il primo Piano di Prevenzione della Corruzione, con relativi provvedimenti connessi (approvazione degli aggiornamenti al modello organizzativo resisi necessari a seguito dell’entrata in vigore della legge 190/2012).

Poiché solo di recente si è ritenuto consolidato ed assestato il quadro normativo (si pensi alle numerose modifiche intervenute sullo stesso D. Lgs. 231/01) ed istituzionale di riferimento, si presenta ora, in veste definitiva, con l’inserimento degli adeguamenti ed aggiornamenti necessari, il modello organizzativo della società Garda Uno S.p.A., contenuto nel presente documento, con i relativi allegati.

L’Amministratore Unico di **Garda Uno S.p.A.**, quindi con verbale n. 2015/AU/17 del 27/08/2015 ha dunque nuovamente individuato le “aree a rischio” ai sensi del D.Lgs 231/01 e recepito in questo documento il **“Modello di organizzazione, gestione e controllo”**, ai sensi del medesimo decreto, comprensivo degli **allegati 1 (Codice Etico), 2 (Statuto dell’Organismo di Vigilanza) e 3 (Piano Prevenzione della Corruzione) e Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità**.

È stato altresì istituito, con la medesima delibera dell’Amministratore Unico, un Organismo di Vigilanza (di seguito **“O.d.V.”**) chiamato a svolgere le funzioni dell’organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui al D.Lgs. 231/01.

Le disposizioni contenute nel Modello sono vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori, i dirigenti, i preposti e i lavoratori dipendenti, per i consulenti e per chiunque instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione.

Il presente documento si compone di una Parte Generale, una Parte Speciale e degli allegati sopra richiamati.

Nella **Parte Generale**, in sintesi, sono riportati brevemente i contenuti del D.Lgs 231/01, viene definito l’Organismo di Vigilanza con i suoi poteri, le sue attribuzioni e il relativo flusso informativo e viene riportato l’intero Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Nella **Parte Speciale** vengono descritte le attività “a rischio 231” e le misure adottate dalla Società, onde prevenire i suddetti rischi.

Nel **Piano di Prevenzione della Corruzione (allegato 3)**, sono riportati brevemente i contenuti della Legge n. 190/12 e vengono descritte le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nell’azione della Società.

Nel **Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità** sono riportati brevemente i contenuti del D.lgs 33/2013 e sono descritte procedure e i dati oggetto di pubblicazione ai fini della c.d. trasparenza.

# P ARTE GENERALE

## 1. DEFINIZIONI

### Codice etico

Rappresenta uno strumento adottato da parte della **Società** allo scopo di esprimere il principio di deontologia professionale che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Collaboratori e i soggetti esterni che operano per conto della Società stessa.

### Modello Organizzativo

È un sistema integrato di protocolli organizzativi che risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della società, possono comportare una responsabilità amministrativa.

### Organismo di Vigilanza

Soggetto designato dal vertice aziendale della **Società**, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo, la cui istituzione è prevista dal D.Lgs 231/01, al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Codice Etico** e del **Modello**.

### Soggetti apicali

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa.

### Soggetti sottoposti

Soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

### Processo sensibile

Insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale, in area potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs 231/01, così come elencate nella parte speciale del modello, indicate anche genericamente come "area/e a rischio".

## 2. RIFERIMENTI

### 2.1 Riferimenti legislativi

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 L. n. 300/00 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

La disciplina del D.Lgs. 231/01 è la normativa che ha introdotto la responsabilità delle Società per reati commessi dai dipendenti (soggetti apicali o subordinati); è prevista un'ampia tipologia di reati dolosi (reati presupposto), anche di recente introduzione, che - se commessi dal dipendente nell'interesse della Società - fanno scattare la responsabilità amministrativa/penale in capo all'Ente.

Ai fini dell'eventuale contestazione della responsabilità amministrativa all'Ente (accertata dal giudice penale), se la **Società** riesce a dimostrare che l'autore del reato ha aggirato fraudolentemente modelli di organizzazione e protocolli idonei e (astrattamente) efficaci nella prevenzione di illeciti, l'Ente è esonerato da responsabilità amministrativa/penale (esimente da reato).

## 2.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria

I modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'art. 6, comma 2, del Decreto Legislativo 231/01, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima Associazione di categoria che ha emanato "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" è stata Confindustria (7 marzo 2002). Dopo alcune rivisitazioni, le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state definitivamente approvate dal Ministero della Giustizia in data 24 maggio 2004. Nel **marzo 2014** Confindustria ha aggiornato le proprie linee guida per tener conto dei recenti aggiornamenti legislativi.

**Garda Uno S.p.A.**, nello sviluppo del proprio **Modello Organizzativo**, ha preso anche spunto dal "Codice Etico" predisposto da Confservizi ed approvato dal Ministero di Giustizia, con deliberazione del 30/10/2008, verbale n. 11, argomento n. 12."

## 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 3.1 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico

Il presente **Modello** è un sistema integrato di protocolli organizzativi, comprensivi dei relativi strumenti di controllo; esso costituisce, pertanto, regolamento interno della **Società** volto a prevenire e/o contrastare il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/01, vincolante per la medesima e per i suoi collaboratori.

Le prescrizioni contenute nel presente **Modello** si integrano con quelle del **Codice Etico (allegato 1)**, e si fondano sui principi di quest'ultimo per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs 231/01.

Le prescrizioni contenute nel presente **Modello** si integrano, altresì, con quelle del **Piano di Prevenzione della Corruzione (allegato 3)**, e si fondano sui principi di quest'ultimo per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nella L. 190/12.

### 3.2 Finalità del Modello

Con l'adozione del **Modello**, la **Società** intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in modo particolare, conformarsi ai principi ispiratori del D.Lgs. 231/01, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di *Corporate Governance*, con particolare riferimento all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 ritenuti applicabili alla realtà organizzativa di **Garda Uno spa**.

Il **Modello** si propone le seguenti finalità:

- a) informare adeguatamente i Collaboratori e coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui alla successiva Parte Speciale, in merito alle attività che comportano il rischio di commissione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società, per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della stessa;
- b) diffondere e affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della **Società** di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel **Modello**;
- c) diffondere una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la **Società** si pone;
- d) prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Il **Modello** prevede, in relazione alla natura e alla dimensione di **Garda Uno**, misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

Ai fini indicati nel paragrafo precedente, la **Società** adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel **Modello**, nel **Codice Etico**, nel **Piano di Prevenzione della Corruzione**, e in conformità alle norme di legge in materia di diritto del lavoro;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del **Modello** da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della **Società** o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale, siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla **Società**;
- d) prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- e) individuare e descrivere le attività svolte dall'ente, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, comunicati e diffusi nell'impresa, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- f) attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del **Modello** da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui alla successiva parte speciale, nonché con riferimento alle materie ambientali, della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e informatica;
- g) consentire l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso ad Internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa del Collaboratore, in conformità ai regolamenti aziendali adottati in materia.

### 3.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel **Modello** si applicano ai Soggetti Apicali, agli altri Collaboratori, a coloro i quali, pur senza un rapporto di lavoro subordinato ovvero un contratto a progetto con la Società, sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui al paragrafo 5.

Tra i Destinatari del **Modello** rientrano altresì quei soggetti terzi (quali ad esempio i consulenti e i fornitori) che sono coinvolti in maniera significativa nei Processi Sensibili.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il **Modello** si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la **Società**.

La **Società** condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del **Modello**, del **Codice Etico** e del **Piano di Prevenzione della Corruzione**, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della **Società** ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

### 3.4 Adozione, modifiche ed aggiornamento del Modello

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, è rimessa all'Organo Amministrativo della **Società** la responsabilità di approvare e recepire il **Modello** mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti dello stesso, nei termini che seguono:

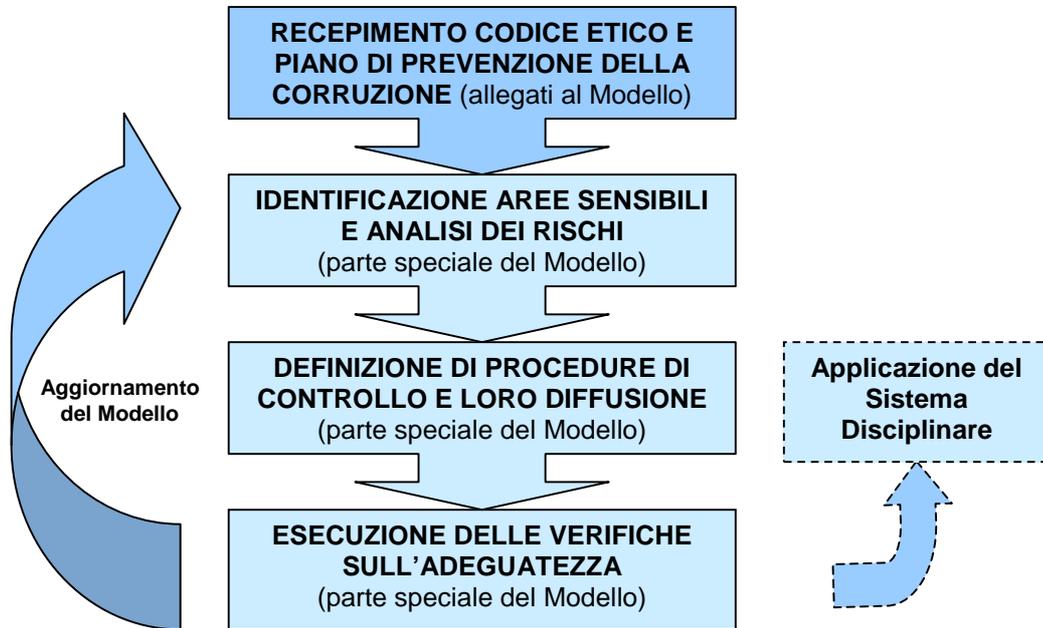
- a) qualora siano individuate significative violazioni o esclusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;
- b) qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nelle attività della **Società**, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza;

Quanto previsto ai commi a) e b) si applica, in quanto compatibile, per le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del **Modello**, ad opera delle aree organizzative interessate. Le procedure e le modifiche alle stesse devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

In deroga a quanto disposto al punto precedente il Comitato di Direzione può apportare al **Modello** modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una sua miglior chiarezza od efficienza. Di tali modifiche è data comunicazione all'Organo Amministrativo e all'Organismo di Vigilanza.

### 3.5 Approccio metodologico e struttura del modello

Il **Modello** adottato da **Garda Uno**, e la relativa documentazione di riferimento, è rappresentato nel diagramma di flusso che segue:



Il **Modello** si fonda su un sistema strutturato e organico di procedure e strumenti di controllo. Le componenti di questo sistema di organizzazione, gestione e controllo sono riconducibili a:

- **Sistema di principi etici e regole di comportamento.**

La **Società** ritiene indispensabile che i propri Collaboratori, gli organi societari ed i loro componenti rispettino i principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione. In particolare tale sistema di norme comportamentali è costituito dal **Codice Etico**, allegato 1 al presente **Modello**, dal **Piano di Prevenzione della Corruzione** e dal **Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità**, allegato 3 al presente **Modello**, nonché dai principi espressi nella Parte Speciale e nelle procedure aziendali ivi richiamate;

- **Sistema organizzativo.**

Il sistema è in particolare costituito e formalizzato dai seguenti elementi:

- o Organigramma della Società;
- o Mansionario delle varie posizioni aziendali;
- o Sistema di deleghe interne;
- o Eventuali altri elementi, come ordini di servizio, istruzioni operative etc.
- o Sistema autorizzativo. Il sistema autorizzativo è costituito dai seguenti elementi:
  1. Procure formalizzate;
  2. Sistema di deleghe interne;
  3. Istruzioni e procedure interne che definiscono i poteri autorizzativi e il processo di autorizzazione per le singole attività svolte.

Si rimanda a tale proposito allo statuto di **Garda Uno**, alle delibere del Amministratore Unico o del Consiglio di Amministrazione con il quale sono state conferite deleghe; e procure;

- **Sistema di controllo.**

Il sistema di controllo è caratterizzato dai seguenti principi:

- Segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- Esistenza di procedure che descrivono le modalità di esecuzione delle attività dei Processi Sensibili, definendo i ruoli e le responsabilità nonché i poteri autorizzativi dei soggetti coinvolti (formalizzando in questo modo la segregazione dei compiti). Indicano inoltre le modalità di controllo e monitoraggio del processo e definiscono le modalità di documentazione delle attività e dei controlli svolti;
- Tracciabilità e documentabilità ex-post; in particolare le attività condotte nell'ambito dei Processi Sensibili devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono inoltre essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti;
- Controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici: si riferiscono all'esistenza di presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati presupposti dal D.Lgs. 231/01 o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono ad esempio riconducibili ai seguenti aspetti: protezione dei sistemi automatici quali accesso, back-up dei dati etc.; riconciliazioni/quadrature dati; monitoraggio/verifica ex-post delle attività più significative/dei dati più sensibili; reportistica sulle attività svolte e invio al livello gerarchicamente superiore.

I principi di controllo descritti in precedenza sono in particolare richiamati ed esplicitati nella Parte Speciale e nelle procedure aziendali ivi richiamate;

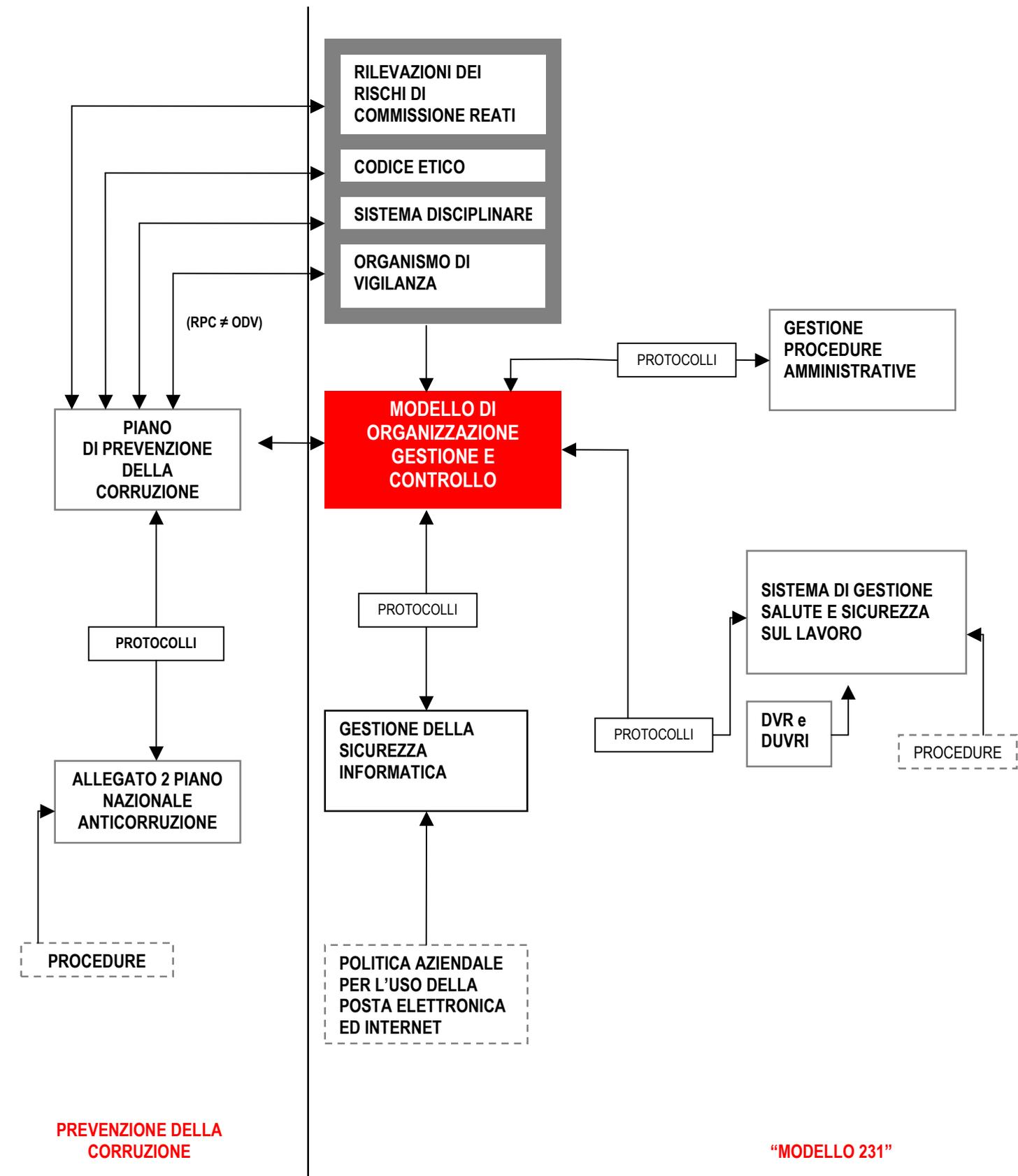
- **Sistema di formazione del personale.**

Il sistema di formazione del personale è riconducibile a due principali ambiti:

- programma di informazione e formazione specifico per le mansioni svolte, al fine di garantire un livello adeguato delle competenze specifiche per il corretto svolgimento delle varie attività;
- programma di formazione relativo al **Modello**, attuate e/o formalizzate attraverso diverse modalità, ad esempio tramite istruzioni, procedure aziendali, attività di controlli. Alcuni degli elementi che costituiscono le componenti del **Modello** erano già esistenti ed operanti precedentemente all'adozione del presente Modello e sono stati presi in considerazione nella fase di analisi.

Parte integrante del **Modello** e imprescindibile per l'efficacia della sua attuazione, sono il Manuale, le procedure, le prassi ,i mansionari ed i documenti del sistema di gestione della sicurezza ispirato alla norma di riferimento OHSAS 18001. L'elenco di sintesi di tale documentazione è riportato in un apposito e specifico documento nell'ambito del medesimo sistema.

Forma altresì parte integrante del Modello il “**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**”(all. 3) come da diagramma di flusso di seguito riportato:



#### 4. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.)

È istituito presso la Società un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo allo scopo di prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/01, applicato per i **reati indicati al capitolo 8** del presente documento.

Lo Statuto di tale Organismo è riportato in allegato al presente documento.

#### 5. SISTEMA SANZIONATORIO

Le norme disciplinari che seguono sono state elaborate in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. 231/01.

Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono che gli enti che adottano modelli organizzativi e di gestione idonei, con un correlato sistema di sanzioni "disciplinari", per il caso di inosservanza delle regole da essi dettate, vengano esonerati da responsabilità per eventuali reati, commessi da loro lavoratori dipendenti e da altri soggetti (quali, Amministratori, Sindaci e membri dell'O.d.V.) nell'interesse della Società.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 richiamata nella Parte Speciale del Modello ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto, che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati, da parte dei summenzionati soggetti persone fisiche, sono sanzionati dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dall'art. 2119 c.c., senza la corresponsione di qualsivoglia indennità a favore del lavoratore.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Codice di Comportamento, del Modello (o anche di uno dei suoi elementi), che la Società ha adottato, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

Tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tema di sanzioni disciplinari.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti, nonché degli eventuali interventi intrapresi dalla Direzione aziendale nei confronti dei soggetti terzi sono affidati all'O.d.V.

L'O.d.V. procede alle segnalazioni delle infrazioni rilevate - o di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie – all'Organo Amministrativo. Successivamente ne verifica l'iter di erogazione e il relativo *follow up*.

Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'O.d.V. relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 5.2).

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che costituiscono le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/01 richiamate nel Modello Organizzativo;

2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato richiamate nel Modello Organizzativo, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, nonché al **Codice Etico** ed al **Piano di Prevenzione della Corruzione (all.ti 1 e 3)** ;
4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni personali colpose gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e prescrizioni specifiche elencati nel Modello;
5. comportamento non collaborativo nei confronti dell'O.d.V. consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'O.d.V. al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'O.d.V. nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità della violazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società e gli stakeholders della Società stessa, nonché per le persone destinatarie della normativa in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi ed i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

### 5.1 Regole disciplinari per i lavoratori non dirigenti

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti i lavoratori non dirigenti, quale che sia il loro inquadramento contrattuale.

La violazione del Modello, da parte dei lavoratori dipendenti non dirigenti soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori non dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30.05.70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché delle misure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente ed applicabile - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento.

Le violazioni del Modello, commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V., per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti, verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al Comitato di Direzione, affinché quest'ultimo dia avvio al procedimento di contestazione disciplinare e provveda ad eventualmente irrogare, con riferimento ai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, una delle sanzioni di cui sopra, determinate sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo e del comportamento tenuto prima (la recidiva costituisce un'aggravante e importa l'applicazione di una sanzione più grave) e dopo il fatto (ad esempio, comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta, secondo la gravità della violazione, il lavoratore non dirigente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
2. fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (così come previsto al successivo punto 6);
3. per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
4. fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione dei reati presupposti dal D.Lgs. 231/01 o non determinino l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
5. incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione, e addestramento);
6. fermo restando quanto disposto al successivo punto 7, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 nonché il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
7. con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento in violazione delle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, si precisa che per "rischio differenziale" si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il Comitato di Direzione terrà sempre informato l'O.d.V.

Quanto invece alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori non dirigenti che non siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

## 5.2 Regole disciplinari per i Dirigenti

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti i Dirigenti della Società.

Le violazioni ai principi e alle regole contenuti nel Modello da parte dei Dirigenti costituiscono illecito disciplinare, e saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V., per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/70 ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) censura scritta;
- b) sospensione disciplinare;
- c) licenziamento per giustificato motivo;
- d) licenziamento per giusta causa.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai Dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente costituisce grave violazione del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori legati alla Società da un vincolo di subordinazione circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del dirigente ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali soggetti.

Le infrazioni di cui sopra, commesse dai Dirigenti, verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al Comitato di Direzione all'Organo Amministrativo, affinché questi ultimi, disgiuntamente o congiuntamente, provvedano ad irrogare una delle sanzioni più sopra previste, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/70 ed eventuali normative speciali applicabili, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'O.d.V.

### 5.3 Regole disciplinari per Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Il Modello, approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti gli Amministratori, dai Sindaci e dai componenti dell'O.d.V. della Società.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello compiute dall'Organo Amministrativo saranno oggetto di tempestiva comunicazione scritta da parte dell'O.d.V. all'Organo Amministrativo nel suo complesso ed al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei membri dell'Organo Amministrativo, previa delibera del predetto organo da adottare con l'astensione dell'interessato, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo scritto;
- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) revoca dalla carica.

In particolare, si prevede che:

- i membri dell'Organo Amministrativo incorrono nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, i membri dell'Organo Amministrativo incorrono nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, i membri dell'Organo Amministrativo incorrono nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri dell'Organo Amministrativo, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Amministrativo della Società, l'O.d.V. informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazioni del Modello commesse da parte di uno o più Sindaci, ovvero da parte dell'intero Collegio Sindacale, l'O.d.V. informa l'Organo Amministrativo che provvede ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'O.d.V. il detto Organo provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'O.d.V. che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 5.1 e 5.2.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'O.d.V.

## 5.4 Soggetti terzi

Quanto invece alle violazioni del Modello poste in essere dalle categorie di soggetti terzi, quali fornitori, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti con i suddetti terzi, la sospensione da parte della Società dell'esecuzione del contratto e/o il recesso unilaterale dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

## 6. DIFFUSIONE DEL MODELLO DEL CODICE ETICO E DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Affinché venga reso noto a tutti i Destinatari, così come descritti al paragrafo 4.3, e acquisti forza vincolante, il Modello viene condiviso all'interno della Società, mediante consegna di copia dello stesso ai soci, agli organi sociali, ai Capi Servizio; i Collaboratori della Società verranno informati a mezzo e-mail o comunicazione scritta, sottoscritta dal Comitato di Direzione, dell'avvenuta adozione del **Modello** e della reperibilità del testo integrale del medesimo presso le bacheche aziendali e presso gli uffici dei Responsabili di Area della Società.

**Garda Uno** valuterà altresì eventuali ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del **Modello** ad altre parti terze.

Per quanto attiene i Collaboratori non legati a **Garda Uno** da un rapporto di lavoro subordinato, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto di collaborazione tra essi e la Società deve esplicitamente contenere clausole di presa visione del **Modello**, del **Codice Etico** e del **Piano di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità** (all.ti 1 e 3) di **Garda Uno** e di impegno a rispettarne le disposizioni, nonché la previsione di appositi rimedi, in linea con quanto disposto nel precedente paragrafo in caso di violazione.

Al fine di consentire la piena operatività del **Modello**, **Garda Uno**:

- a) garantisce la tempestiva diffusione tra i destinatari del Modello e dei successivi aggiornamenti e modifiche;
- b) fornisce ai Collaboratori un adeguato sostegno formativo e informativo, anche al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel **Modello**;
- c) garantisce che i Collaboratori che dovessero segnalare violazioni del **Modello** non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, assicurando, se richiesto, il loro anonimato.

Quanto ai punti ora elencati, nell'ambito specifico della formazione destinata ai Collaboratori, **Garda Uno** organizza due diverse tipologie di corsi di formazione:

- una dedicata a tutti i Collaboratori, indipendentemente dalla loro operatività all'interno di aree a rischio;
- una dedicata esclusivamente ai Collaboratori ricompresi in aree "a rischio 231" (secondo l'elencazione di cui al capitolo 8 del Modello).

Le sessioni di tali corsi sono fissate almeno ogni biennio e la partecipazione agli stessi sarà oggetto di apposito monitoraggio, nel rispetto delle procedure specifiche in materia di formazione.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento; al Modello adottato dalla **Società**; al **Codice Etico** al **Piano di Prevenzione della Corruzione** della **Società**; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso; l'O.d.V. ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

Della formazione effettuata viene tenuta puntuale registrazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria; conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel **Modello**.

**Garda Uno** incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del **Modello**, del **Codice Etico** e del **Piano di Prevenzione della Corruzione** da parte dei Collaboratori, sia nella fase di attuazione sia nella fase successiva, allorché dovessero essere evidenziate carenze dello stesso o necessità di un suo aggiornamento (in seguito ad evoluzioni normative o delle più affermate prassi internazionali, nonché per esperienza acquisita nell'applicazione del **Modello**, del **Codice Etico** e del **Piano di Prevenzione della Corruzione** medesimi), che dovranno essere segnalate all'O.d.V.