

**GENESIS**

**MODELLO DI**  
**ORGANIZZAZIONE,**  
**GESTIONE E**  
**CONTROLLO EX D.LGS.**  
**N. 231 DEL 08/06/2001 E**  
**SS.MM.II.**

*Approvato dal C.d.A. con Delibera del 06/05/2014*

***Società a responsabilità limitata***

Capitale Sociale 255.000 Euro  
Iscritta al Registro delle Imprese di Napoli al n. 04005321213  
R.E.A. di Napoli n. 655162  
Codice Fiscale e Partita IVA: 04005321213

***Sede Legale e Operativa:***

80077 Ischia (NA)  
Via Morgioni, 102  
Tel. 081/983220 - 5070821  
Fax 081/3334397

## INDICE

<b>SEZIONE PRIMA</b> .....	<b>3</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231</b> .....	<b>3</b>
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE ORGANIZZAZIONI .....	3
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO .....	3
1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO.....	7
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	7
1.5. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA.....	8
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GENESIS srl</b> .....	<b>9</b>
2.1. FINALITÀ DEL MODELLO .....	9
2.3. DESTINATARI .....	10
2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO .....	10
2.5. CODICE ETICO E MODELLO .....	11
2.6. PRESUPPOSTI DEL MODELLO.....	11
2.7. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" .....	12
<b>SEZIONE TERZA</b> .....	<b>16</b>
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>16</b>
3.1. PREMESSA .....	16
3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	17
3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	19
<b>SEZIONE QUARTA</b> .....	<b>20</b>
<b>4. SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	<b>20</b>
4.1. DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO E/O RISOLUTIVO .....	20
<b>5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>23</b>
<b>6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE</b> .....	<b>23</b>

## SEZIONE PRIMA

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

#### 1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE ORGANIZZAZIONI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito anche il "Decreto" o il "D. Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime cautele e garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "**soggetti apicali**"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "**sottoposti**").

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

#### 1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal Decreto e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

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

- o Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- o Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);

- o Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
  - o Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
  - o Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
  - o Corruzione (artt. 318, 319, 320, 322 bis c.p.);
  - o Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - o Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
  - o Concussione (art. 317 c.p.).
2. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, introdotti dalla Legge 409/2001 (art. 25 bis del Decreto):
- o Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  - o Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  - o Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di carta filigranata (art. 460 c.p.);
  - o 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.);
  - o Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - o Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - o Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464; commi 1 e 2, c.p.);
  - o Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.).
3. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto):
- o Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
  - o Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)
  - o Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
  - o Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
  - o Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
  - o Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
  - o Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)
  - o Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)
4. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 ter del Decreto):
- o False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - o False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
  - o Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);
  - o Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
  - o Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - o Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
  - o Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
  - o Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);

- o Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
  - o Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
  - o Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - o Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - o Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
  - o Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
5. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater* del Decreto).
6. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1 del Decreto).
7. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 (art. 25 *quinquies* del Decreto)
- o Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
  - o Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
  - o Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
  - o Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.);
  - o Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
  - o Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
  - o Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
  - o Pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.).
8. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *sexies* del Decreto):
- o Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
  - o Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).
9. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006 (art. 24 *ter* del Decreto):
- o Associazione per delinquere (art.416 c.p.);
  - o Associazione di tipo mafioso (art.416 bis c.p.);
  - o Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Dpr 43/1973, art.291 *quater*);
  - o Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Dpr 309/1990, art.74);
  - o Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs.286/1998 art. 12);
  - o Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377 bis c.p.);
  - o Favoreggiamento personale (art.378 c.p.).
10. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25 *septies*):
- o Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
  - o Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, introdotti dal D.Lgs. 231/07 (art. 25 *octies del Decreto*):

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

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

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di rete telematiche, mediante connessione di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941, comma 1, lett. a bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941, comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis, L. 633/1941, comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o riimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati (art. 171 bis, L. 633/1941, comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore o da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter, L. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico o privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, L. 633/1941).

13. Reati di criminalità informatica introdotti dalla Legge 48/2008 (art. 24 *bis*):

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);

- o Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- o Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

### 1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda dei reati che vengono commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

In particolare si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Ai sensi della vigente normativa non si applicano in caso di compimento dei reati societari e dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato. Tali sanzioni consistono in:

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

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

### 1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- o l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'organizzazione di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'organizzazione ed effettivamente applicato dal medesimo.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

#### **1.5. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA**

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 09.04.2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 02.04.2008, che ha giudicato tali Linee Guida complessivamente adeguate ed idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:



o l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;

o la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'organizzazione ed il suo adeguamento.

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

- o l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- o un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- o procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- o poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- o sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- o comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano inoltre che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- o verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- o applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- o documentazione dei controlli.

## SEZIONE SECONDA

### 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GENESIS srl

#### 2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

La società Genesis srl è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza.

La Genesis srl ritiene, dunque, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti del e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, Genesis srl intende perseguire le seguenti finalità:

- o determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.2., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate,

- nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente al ;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Genesis srl in quanto le stesse (anche nel caso in cui il fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
  - consentire all'organismo di Vigilanza grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Pertanto al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, La Genesis srl ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dal stesso.

### **2.3. DESTINATARI**

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione di Genesis srl nonché gli organismi di amministrazione delle singole società controllate, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della società;
- i componenti dei Collegi Sindacali, nell'attività di vigilanza circa il rispetto della legge e dello statuto e nella verifica del rispetto del principio di correttezza amministrativa, con particolare riferimento all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento;
- i Dirigenti nel dare concretezza alle attività di direzione della società, sia nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i dipendenti e tutti i collaboratori che agiscono in nome e per conto delle società del (i.e. autori e soggetti coinvolti in attività di formazione) con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;

### **2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO**

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che vengono integrati sia nel Codice Etico adottato da Genesis srl sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifiche procedure al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di reati da prevenire nonché le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati

- nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, divulgazione, sensibilizzazione e formazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

## **2.5. CODICE ETICO E MODELLO**

La Genesis srl intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che l'azienda riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole comportamentali, adottate spontaneamente dall'azienda, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica ed una forte sensibilità alle leggi ed alle regole comportamentali. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal Decreto.

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento dello stesso.

Il management attribuisce al Codice Etico un ruolo fondamentale per lo svolgimento e lo sviluppo dell'attività aziendale ed è impegnato attivamente nella divulgazione del Codice sia all'interno dell'azienda che all'esterno (i.e. pubblicazione sul sito internet). Al management viene imputato anche il compito di illustrare le finalità di tale documento in modo da renderlo parte integrante dell'attività aziendale.

## **2.6. PRESUPPOSTI DEL MODELLO**

Nella predisposizione del Modello, l'azienda ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente, al fine di verificare l'idoneità dello stesso a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Più in generale, l'effettivo sistema di controllo interno deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza del nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della società; l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;

- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Genesis srl attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema di procedure e comunicazioni di servizio;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno di Genesis srl vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata.
- ogni scelta deve essere oggettiva, cioè la costante visibilità delle stesse (mediante apposite evidenze documentali e/o regolamenti specifici come ad esempio l'adozione di criteri di visibilità pubblica nella scelta dei fornitori), per consentire l'individuazione di precisi "poli" di responsabilità e la "motivazione" delle scelte stesse individuando il Responsabile del Procedimento;
- all'interno dei differenti processi deve sempre essere garantita un'effettiva separazione dei compiti (c.d. segregazione dei compiti) e nessun soggetto deve poter gestire un intero processo in autonomia;
- i controlli effettuati devono essere documentati e deve essere data anche evidenza dell'attività di supervisione sui controlli stessi

La Genesis srl, al fine di assicurare condizioni di massima correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti organizzativi, gestionali e di controllo allo scopo di adeguarli, ove necessario, alle finalità previste dal Decreto.

## 2.7. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO"

In relazione alle attività esercitate da Genesis srl, l'analisi delle aree di attività a rischio di commissione di Reati ha portato all'identificazione di quattro principali e distinte categorie di reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della società:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Reati societari;
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;

- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Le altre fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 non sembrano presentare profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro possibile commissione nell'interesse o a vantaggio delle società Genesis srl.

Per tali reati, permane il richiamo ai principi contenuti sia nel presente modello che nel Codice Etico i quali vincolano i destinatari del Modello (Amministratori, Dipendenti e Collaboratori), al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, di correttezza, moralità ed ossequio delle leggi.

Così come richiesto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e dalle linee guida di Confservizi e di altre associazioni di categoria (es. Confindustria), dopo aver mappato le aree a rischio e individuato le possibili modalità attuative dei reati, nella progettazione delle procedure per evitare il reato è stato verificato se il sistema di controllo interno già presente in azienda potesse consentire un'adeguata prevenzione del rischio di commissione dei reati ipotizzati.

La valutazione del sistema di controllo interno ha riguardato sia l'adeguatezza del controllo (disegno dell'architettura del controllo rispetto al rischio) che il funzionamento effettivo attraverso lo svolgimento di test di conformità.

Dall'analisi svolta è emerso che sono già presenti alcuni meccanismi e documenti validi ai fini di un efficace sistema di controllo, quali:

- o lo statuto; il codice etico; le procedure aziendali, l'organigramma;
- o gli ordini di servizio; il controllo del budget; il sistema disciplinare di cui al CCNL;
- o le disposizioni, le circolari, le procedure e i regolamenti volti a fornire il rispetto della normativa applicabile; il DPS;
- o il documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori e relative procedure; le comunicazioni al personale e la sua formazione.

Tali documenti sono idonei a prevenire talune fattispecie di reato nelle aree a rischio e pertanto sono da considerarsi come parte integrante del modello.

Nell'ambito di erogazione dei processi sopra descritti ed a seguito dell'analisi del rischio, sono state evidenziate alcune attività/processi cosiddetti "sensibili" per la possibilità di commissione dei reati di cui al D. Lgv. 231/01

#### ***Identificazione delle attività sensibili in relazione ai reati contro la P.A***

Di seguito si riporta un elenco non esaustivo delle attività sensibili (aree a rischio) in relazione ai reati societari, facendo rinvio all'allegato "matrice delle attività a rischio-reato e dei processi strumentali" per un'analisi più completa.

Le principali aree a rischio sono le seguenti:

- Attività di gestione tributo Ici e Imu (bonifiche, rimborsi, residui attivi,...) e Front Office
- Istruttoria pratiche di autotutela, rimborso e rateizzi Ici e Imu
- Recupero pregresso partite tributarie TARSU (controllo dei pagamenti degli atti messi, verifica ingiunzioni, emissione avvisi ordinario, ingiunzioni, rinotifica...)
- Gestione istanze tarsu/tares (lavorazione atti, provvedimenti) e Front Office
- Accertamenti territoriali
- Bonifica Banche Dati
- Assegnazioni incarichi

In relazione all'Area di rischio sopra descritta, sono stati individuati i processi aziendali nel cui ambito la costante attenzione del sistema di controllo interno concorre a mitigare i rischi di commissione dei reati, e ciò in aggiunta ai presidi di controllo interni già esistenti e precedentemente descritti.

Si riportano di seguito i processi aziendali aventi particolare rilevanza, ai fini della prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione: (PROCESSI CODIFICATI)

- Gestione degli acquisti di beni e servizi;
- Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali;
- Selezione, assunzione e gestione delle Risorse Umane (dipendenti, agenti, relatori);
- Gestione dei rimborsi spesa e delle spese di rappresentanza;
- Gestione delle gare pubbliche d'appalto;

*Si evidenzia che all'interno del contratto di servizio (in particolare per la gestione dei tributi) sono stati disciplinati i controlli da parte dell'Ente pubblico e che contribuiscono alla prevenzione dei reati.*

E' stato inoltre istituito un codice di comportamento a cui tutti i dipendenti/collaboratori devono attenersi; inoltre è stato istituito un sistema di *whitelist* per garantire il dipendente/collaboratore che segnali un possibile caso di reato.

I sistemi di controllo, così come sopra descritti, sono ritenuti adeguati in relazione alla finalità di prevenzione ed alla possibilità di commissione dei reati contro la P.A.

Eventuali integrazioni delle suddetta aree potranno essere disposte dall'ODV e successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

#### ***Identificazione delle aree a rischio reato nell'ambito della gestione societaria.***

Di seguito si riporta un elenco non esaustivo delle attività sensibili (aree a rischio) in relazione ai reati societari, facendo rinvio all'allegato "matrice delle attività a rischio-reato e dei processi strumentali" per un'analisi più completa.

Le principali aree a rischio sono le seguenti:

- Predisposizione di bilancio di esercizio e del bilancio d'esercizio consolidato annuale;
- Operazioni societarie straordinarie (esempio: fusioni, scissioni, riduzione/aumenti di capitale);
- Verifica del Collegio Sindacale e del Revisore Unico;
- Gestione contabile e della fatturazione;
- Distribuzione di dividendi.

In relazione all'Area di rischio sopra descritta, sono stati individuati i processi aziendali nel cui ambito la costante attenzione del sistema di controllo interno concorre a mitigare i rischi di commissione dei reati, e ciò in aggiunta ai presidi di controllo interni già esistenti e precedentemente descritti.

Si riportano di seguito i processi/protocolli aziendali aventi particolare rilevanza, ai fini della prevenzione dei reati societari:

- Formazione dei bilanci, anche aggregati, e del budget;
- Gestione dei rapporti con sindaco, revisori e soci;
- Controlli e verbali CDA, Assemblee, Collegio Sindacale, Società di Revisione;
- Controllo di gestione;
- Formalizzazione delle richieste inoltrate dagli organi ispettivi e relative risposte;
- Gestione dell'archiviazione dati cartacea/informativa.

I sistemi di controllo, così come sopra descritti, sono ritenuti adeguati in relazione alla finalità di prevenzione ed alla possibilità di commissione dei reati societari.

Eventuali integrazioni della suddetta area potranno essere disposte dall'ODV e successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

***Identificazione delle aree a rischio reato nell'ambito dei reati relativi alla violazione delle leggi sulla sicurezza e igiene sul lavoro.***

La legge n. 123/2007 ha previsto l'ampliamento dei "reati presupposti" che giustificano l'applicazione delle sanzioni previste dal decreto 231/01.

In particolare, con tale disposizione normativa vengono annoverati tra i reati 231, i delitti di cui agli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni personali colpose) del codice penale, commessi in seguito alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Sono esempi di attività relative a tale area di rischio:

- La gestione dei rapporti con i soggetti pubblici in occasione di verifiche e/o ispezioni relative agli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro;
- La gestione degli adempimenti relativi agli aspetti che riguardano la normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro – con particolare riferimento a quanto previsto dalle leggi in materia di "miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro", e in materia di "prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili.

In relazione all'Area di rischio sopra descritta, sono stati individuati i processi aziendali nel cui ambito la costante attenzione del sistema di controllo interno concorre a mitigare i rischi di commissione dei reati, e ciò in aggiunta ai presidi di controllo interni già esistenti e precedentemente descritti.

Si riportano di seguito i processi/protocolli aziendali aventi particolare rilevanza, ai fini della prevenzione dei reati relativi alla violazione delle leggi sulla sicurezza e igiene sul lavoro:

- Documentazione e valutazione dei rischi D.Lgs. 81/08;
- Nomina responsabile della Sicurezza;
- Adozioni di ogni opportuna misura di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I sistemi di controllo, così come sopra descritti, sono ritenuti adeguati in relazione alla finalità di prevenzione ed alla possibilità di commissione dei reati relativi alla violazione delle leggi sulla sicurezza e igiene sul lavoro.

Eventuali integrazioni della suddetta area potranno essere disposte dall'ODV e successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

***Identificazione delle aree a rischio reato nell'ambito dei reati informatici.***

Di seguito si riporta un elenco non esaustivo delle attività sensibili (aree a rischio) in relazione ai reati societari facendo rinvio all'allegato "matrice delle attività a rischio–reato e dei processi strumentali" per un'analisi più completa.

Le principali aree a rischio sono le seguenti:

- Attività di gestione tributo Ici e Imu (bonifiche, rimborsi, residui attivi,...) e Front Office
- Istruttoria pratiche di autotutela, rimborso e rateizzi Ici e Imu
- Recupero pregresso partite tributarie TARSU (controllo dei pagamenti degli atti messi, verifica ingiunzioni, emissione avvisi ordinario, ingiunzioni, rinotifica....)
- Gestione istanze tarsu/tares (lavorazione atti, provvedimenti) e Front Office
- Accertamenti territoriali
- Bonifica Banche Dati
- Assegnazioni incarichi

In relazione all'Area di rischio sopra descritta, sono stati individuati i processi aziendali nel cui ambito la costante attenzione del sistema di controllo interno concorre a mitigare i rischi di commissione dei reati, e ciò in aggiunta ai presidi di controllo interni già esistenti e precedentemente descritti.

Si riportano di seguito i processi/protocolli aziendali aventi particolare rilevanza, ai fini della prevenzione dei reati informatici (contenute del DPS)

Procedura di sistemi di sicurezza informatica;

Procedura distruzione supporti di memoria;

Tracciabilità dei processi informatici;

Procedura credenziali di accesso/gestione delle password.

I sistemi di controllo, così come sopra descritti, sono ritenuti adeguati in relazione alla finalità di prevenzione ed alla possibilità di commissione dei reati informatici.

Eventuali integrazioni delle suddetta aree potranno essere disposte dall'ODV e successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

## **SEZIONE TERZA**

### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1. PREMESSA**

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

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalle legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'azienda.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che tale organo di controllo possa essere composto sia da personale interno sia da personale esterno all'azienda, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.



In ossequio alle prescrizioni del Decreto e alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria, Genesis srl ha ritenuto di istituire un organo collegiale funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, che, per la composizione scelta, possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, e - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

Nello specifico Genesis srl ha nominato membri dell'Organismo di Vigilanza i membri componenti il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva, dall'assenza di alcun rapporto gerarchico dell'Organismo all'interno dell'organizzazione

Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale dell'azienda

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

### 3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

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

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

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Collegio Sindacale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

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

- predisporre un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello

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

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato di un budget, approvato dal Consiglio di Amministrazione nonché dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo; accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs.
- 231/2001; disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione nel caso in cui si superi il budget stanziato.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà delegare uno o più compiti specifici ai singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In ordine ai compiti delegati dall'Organismo a singoli membri dello stesso, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

### **3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il rapporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - al socio pubblico.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno una volta all'anno, attraverso una relazione scritta;

- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

### 3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale di Genesis srl. In particolare, gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione riservato alla consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente nell'invio allo stesso di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta, un indirizzo e-mail (ODV@xxx.it) da parte di chiunque voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i soggetti che segnalino il messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la veridicità della segnalazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'Organismo valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento del o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- attività di controllo svxxxx
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Genesis srl.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione, nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alle società.

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

## SEZIONE QUARTA

### 4. SISTEMA SANZIONATORIO

#### 4.1. DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO E/O RISOLUTIVO

Il presente Modello prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

#### • *Personale dipendente*

L'inosservanza delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione, da parte di un dipendente di una delle società Genesis srl di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, così come previsto dai vigenti CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dai citati CCNL.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico – integrato dal codice di comportamento - (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dal sia in forma scritta che verbale.

- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di , diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di , tale da determinare la concreta applicazione a carico del delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca all'Azienda grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

- *Collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza*

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da Genesis srl ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza del , potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

- *Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti*

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre il lavoratore all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

- *Misure nei confronti degli Amministratori*

In caso di violazione accertata del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Genesis srl affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea

dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

- *Misure nei confronti degli apicali*

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sugli apicali comporterà, da parte dell'Azienda l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del medesimo apicale che dovesse commettere la violazione.

- *Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali*

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

## **5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

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

## **6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, la società ha definito un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la funzione Risorse Umane e con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Genesis srl si impegna a:

- diffondere il Modello attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre uno specifico training on line destinato a tutto il personale avente qualifica di impiegato, quadro o dirigente;

- organizzare uno specifico incontro formativo con il Management nell'ambito del quale illustrare il Decreto ed il Modello adottato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale sarà documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

**GENESIS S.R.L.**  
**L'Amministratore Delegato**  
**Avv. Achille Iroso**

