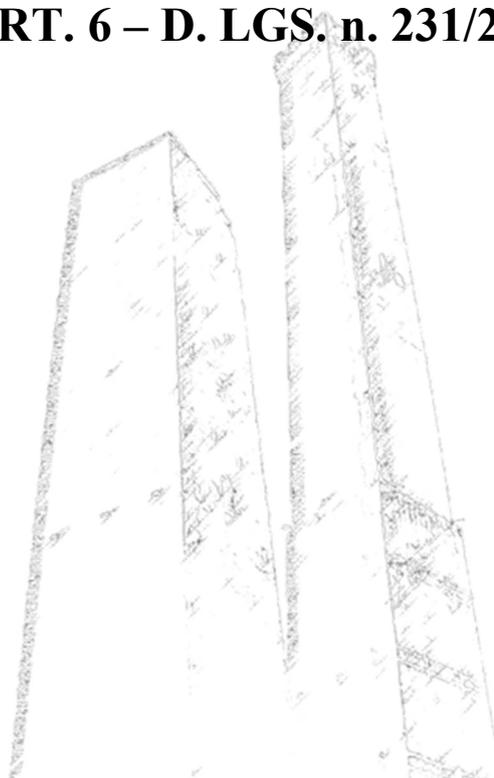


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 1 di 37	

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001



A – PARTE GENERALE

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 2 di 37

Sommario

1. GLOSSARIO	3
PREMESSA	5
<i>Finalità del progetto</i>	5
<i>Struttura del Modello</i>	5
1. CAPITOLO 1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO DEGLI ENTI	7
1.1 <i>Il decreto legislativo n. 231/2001</i>	7
1.2 <i>La responsabilità dell’Ente e gli autori del reato presupposto</i>	7
1.3 <i>Autonomia della responsabilità dell’ente</i>	9
1.4 <i>Delitto tentato</i>	9
1.5 <i>Ambito territoriale di applicazione del decreto</i>	9
1.6 <i>Le fattispecie di reato</i>	9
1.7 <i>L’impianto sanzionatorio</i>	10
1.8 <i>Sequestro preventivo e conservativo</i>	12
1.9 <i>I Modelli Organizzativi: esonero da responsabilità</i>	12
1.10 <i>I modelli organizzativi: adozione, attuazione e Linee guida</i>	14
1.10.1. <i>La definizione di “rischio accettabile”</i>	15
CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA GARISENDA S.R.L.	16
2.1 <i>Storia e descrizione della Garisenda Onoranze Funebri s.r.l.</i>	16
2.2 <i>L’attività della Garisenda Onoranze Funebri S.r.l.</i>	17
2.3 <i>Gli strumenti di governance adottati</i>	19
2.4 <i>L’adozione del Modello ed il suo aggiornamento</i>	19
2.5 <i>Le fasi di costruzione del modello</i>	19
2.6 <i>La struttura ed i contenuti del Modello</i>	22
2.7 <i>Destinatari del Modello</i>	23
2.8 <i>L’attuazione e le finalità del Modello</i>	23
2.9 <i>L’aggiornamento del Modello</i>	24
2.10 <i>Modello, Codice Etico e procedure aziendali: interrelazioni</i>	24
3. CAPITOLO 3 L’ORGANISMO DI VIGILANZA	25
3.1 <i>Individuazione e composizione dell’Organismo di Vigilanza</i>	25
3.2 <i>Requisiti Soggettivi dei componenti l’Organismo di Vigilanza</i>	25
3.3 <i>Nomina e cessazione dall’incarico</i>	26
3.4 <i>Retribuzione, dotazioni ed operatività</i>	27
3.5 <i>Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza</i>	27

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 3 di 37	

<i>3.6 Interazione con altri organi dell'ente</i>	<i>29</i>
<i>3.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – i flussi informativi.....</i>	<i>29</i>
<i>3.8 Segnalazioni di condotte illecite - Il sistema di Whistleblowing.....</i>	<i>30</i>
4. CAPITOLO 4 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	31
<i>4.1 Diffusione del Modello.....</i>	<i>31</i>
<i>4.2 Formazione e informazione</i>	<i>31</i>
<i>4.3 Soggetti esterni: conoscenza del Modello e informazione</i>	<i>32</i>
5. CAPITOLO 5 IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	33
<i>5.1 Rinvio.....</i>	<i>33</i>
6. CAPITOLO 6 IL SISTEMA DISCIPLINARE	34
<i>6.1 Funzione e principi generali del sistema disciplinare.....</i>	<i>34</i>
<i>6.2 Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare.....</i>	<i>34</i>
<i>6.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....</i>	<i>35</i>
<i>6.4 Sanzioni per i dipendenti.....</i>	<i>35</i>
<i>6.5 Procedura di erogazione delle sanzioni.....</i>	<i>36</i>
<i>6.6 Sanzioni per l'organo amministrativo</i>	<i>37</i>
<i>6.7 Sanzioni per collaboratori esterni e partner commerciali.....</i>	<i>37</i>
<i>6.8 Sanzioni per l'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>37</i>

1. GLOSSARIO

Società (o Garisenda S.r.l.): Garisenda Onoranze Funebri s.r.l., Via Massarenti n. 54/G - Bologna.

Decreto: il D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente: società, associazioni, consorzi ed altre entità soggetti al D. Lgs. n. 231/2001.

Reati: i reati rilevanti a norma del Decreto.

Modello Organizzativo (o Modello o MOGC): il Modello di Organizzazione e di Gestione adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del Decreto.

Codice Etico: codice di comportamento aziendale adottato come parte integrante e sostanziale del Modello.

Organismo di Vigilanza (OdV): l'organismo designato ai sensi dell'art. 6 del Decreto, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Soggetti Apicali: i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

Soggetti Subordinati: i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 4 di 37	

Pubblica Amministrazione (o P.A.): la pubblica amministrazione, compresi i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Pubblico ufficiale: ai sensi dell'art. 357 c.p. *“coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”*. È considerata pubblica la *“funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

Incaricato di pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. *“coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio”*, ovvero svolgono *“un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.”*

Esercente un servizio di pubblica necessità: ai sensi dell'art. 359 c.p. *“sono i privati che esercitano professioni forensi o sanitarie, o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale abilitazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi”*; sono esercenti un servizio di pubblica necessità anche *“i privati che, non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempiono un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della pubblica Amministrazione”*.

Aree a rischio (o sensibili): le aree di attività aziendale nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/01.

Processo sensibile (o Attività sensibile): processi operativi aziendali nell'ambito dei quali si possono commettere (o creare le condizioni per) commettere i reati.

Direzione/Funzione/Area/Ufficio: articolazione organizzativa della Società.

Protocollo: insieme dei presidi procedurali e comportamentali e delle attività di controllo poste in essere al fine di ridurre il rischio di commissione di reato.

Anac: Autorità Nazionale Anticorruzione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 5 di 37	

PREMESSA

Finalità del progetto

Il Modello viene adottato dalla ditta **Garisenda s.r.l.** nella convinzione che possa, *in primis*, contribuire ad eliminare eventuali carenze organizzative che possono potenzialmente facilitare la commissione di reati, nonché essere un ulteriore strumento di miglioramento per la società oltreché un'occasione per sensibilizzare il personale aziendale, attraverso il controllo dei processi operativi.

Su queste basi, in particolare, il modello si propone di:

- a) rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della società del rischio di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- b) ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente stigmatizzato dalla società -anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio- perché contrario alla normativa in vigore nonché ai principi etico-sociali espressi nel Codice Etico cui la società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- c) consentire alla società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e di tutelarsi in sede giudiziaria.

Struttura del Modello

Il Modello Organizzativo è suddiviso nelle seguenti parti:

Parte	Titolo	Contenuti	Allegati
A	Parte Generale	1. La responsabilità penale degli enti	Allegato 1: Fattispecie di reato
		2. Il Modello Organizzativo	Allegato 2: Mappatura dei processi a rischio reato (<i>Risk assesment</i>)
		3. L'Organismo di Vigilanza	Allegato 3: Regolamento Whistleblowing

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 6 di 37

		4. Diffusione del Modello Organizzativo	Allegato 4: Dichiarazione e clausola risolutiva relativa ai rapporti contrattuali
		5. Codice Etico (<i>rinvio</i>)	
		6. Sistema Disciplinare	
B	Codice Etico	Codice Etico e di comportamento	
C	Parte Speciale	1. Finalità e struttura della parte speciale	Allegato 1: elenco flussi informativi verso l'OdV
		2. Regole generali di comportamento e controllo	
		1. Reati contro la P.A. e contro l'Amministrazione della Giustizia	
		2. Reati informatici e trattamento illecito di dati	
		3. Reati di criminalità organizzata	
		4. Reati societari	
		5. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	
		6. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o altre utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	
		7. reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	
		8. Reati tributari	
	Procedure e Mansionari		

	MODELLO	A - PARTE GENERALE	
	DI	Approvazione MOG	Data 28/11/2019
	ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO	Rev. 1.0	Data 16/03/2020
	ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 7 di 37

1. CAPITOLO 1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO DEGLI ENTI

1.1 Il decreto legislativo n. 231/2001

Il d. lgs. 231/2001 (recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”) ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali già in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali; Convenzione e protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001). Il d. lgs. 231/2001 ha introdotto, infatti, un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica nel caso in cui i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente (c.d. soggetti apicali) ovvero i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (c.d. soggetti sottoposti), commettano uno dei reati previsti dal Decreto stesso (c.d. reati presupposto), nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell’ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio del proprio ente, da amministratori e/o dipendenti.

Il Decreto fissa i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa agli enti, le sanzioni, nonché il relativo procedimento di accertamento dei reati e di applicazione delle relative sanzioni.

Nel Capitolo 1 del presente Modello sono riportati i concetti principali della normativa, rinviando al testo di legge per i necessari approfondimenti tecnici, in ragione della finalità “informativa e formativa” del presente Modello, che induce a preferire un linguaggio semplice e che ne agevoli la lettura e la comprensione.

1.2 La responsabilità dell’Ente e gli autori del reato presupposto

La responsabilità amministrativa dell’Ente è autonoma ma, in concreto, è conseguenza diretta della condotta posta in essere da una persona fisica (che dà luogo ad una responsabilità anch’essa autonoma), appartenente

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 8 di 37

alla sua organizzazione, integrante una delle fattispecie illecite espressamente indicate dal Decreto (si veda allegato 1). La responsabilità amministrativa dell'Ente si "affianca", infatti, a quella della persona fisica che ha commesso il reato presupposto.

L'articolo 5 del decreto, rubricato "*Responsabilità dell'Ente*", stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all'Ente la responsabilità del reato.

Quanto ai requisiti soggettivi l'art. 5 del decreto individua due categorie di autori del reato presupposto (con conseguente una diversificazione dell'onere probatorio cfr. paragrafo 1.9):

- **soggetti in "posizione apicale"**, (art. 5, comma 1, lett. a), quali "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso";

- **soggetti "sottoposti"**, (comma 1, lett. b), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all'ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico meramente esecutivo da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Dal punto di vista oggettivo, invece, rilevano solo le condotte poste in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; pertanto questo non risponde se gli autori materiali del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2).

"Interesse" e "vantaggio" esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi. La Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce all'**interesse** un'indole soggettiva che esprime la direzione finalistica della condotta, suscettibile di una valutazione *ex ante* (a monte dell'evento); l'interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata finalizzata ad un'esigenza dell'ente, senza peraltro richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita.

Il concetto di **vantaggio** è più ampio di quello di interesse ed ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

L'inclusione all'interno dei reati-presupposto di reati colposi (come quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei reati ambientali) ha presentato in astratto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell'evento, tipica degli illeciti colposi ed il finalismo sotteso al concetto di "interesse" dell'ente.

Sul punto, le Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014, sentenza Thyssen, hanno chiarito che nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio "*devono essere riferiti alla condotta e non all'evento*" (ad esempio il risparmio per l'impresa collegato al mancato adeguamento dei presidi antinfortunistici, mancata manutenzione a macchinari ed impianti etc. etc.).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 9 di 37

Oggetto della valutazione deve essere, pertanto, la condotta e non l'evento: *“è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente”*.

1.3 Autonomia della responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente è subordinata alla realizzazione di un reato da parte della persona fisica ma rimane comunque autonoma dalla responsabilità di quest'ultima.

La responsabilità dell'ente prescinde, infatti, dalla (non) imputabilità dell'autore del reato presupposto, dalla sua mancata identificazione ed anche dall'estinzione del reato (presupposto) per una causa diversa dall'amnistia (art. 8, comma 1, lett. *a e b* d. lgs. n. 231/2001).

1.4 Delitto tentato

Nel caso in cui i reati presupposto siano stati commessi nelle forme del delitto tentato (art. 26 del decreto) le sanzioni amministrative in capo all'ente andranno ridotte da un terzo alla metà. L'ente, tuttavia, non risponde quando, volontariamente, impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.5 Ambito territoriale di applicazione del decreto

Con riferimento al perimetro territoriale di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, l'articolo 4 del decreto prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.6 Le fattispecie di reato

Per la configurazione della responsabilità amministrativa, il decreto, nella Sezione III del Capo I, individua, come rilevanti, solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto), meglio indicate nell'Allegato 1 a cui si rinvia, precisando sin d'ora che gli stessi potranno essere oggetto di successive integrazioni da parte del Legislatore.

Nel corso degli ultimi anni, infatti, le fattispecie di reato previste hanno subito un notevole ampliamento; la possibilità offerta dal decreto di ampliare la gamma dei reati contemplati rende lo strumento giuridico efficace; sarà possibile per il legislatore, in questo modo, ricondurre all'operatività aziendale quei reati che di volta in volta si reputano rientranti nel campo di azione dell'ente, in coerenza con le dinamiche sociali ed

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 10 di 37

economiche, e allo stesso tempo prevedendo, come requisito di efficacia del sistema dei controlli aziendali, un costante aggiornamento ed adeguamento del modello.

1.7 L'impianto sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in Pecuniarie, Interdittive, Confisca, Pubblicazione della Sentenza.

a) Le sanzioni pecuniarie, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente, sono determinate dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote". L'importo della singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell'ente, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno oppure, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

b) Le sanzioni interdittive si applicano solo per alcune tipologie di reato cumulativamente alle sanzioni pecuniarie e sono elencate nel comma 2 dell'art. 9 del decreto:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le suddette sanzioni risultano irrogabili (proporzionalmente) nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto e specificamente:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 11 di 37

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata *da 3 mesi a 2 anni*, ma possono, in casi eccezionali, secondo quanto disposto dall'Art. 16, comma 3 del D. lgs. 231/2001 essere *applicate in via definitiva*.

Ricorrendo le condizioni fissate dall'art. 45, ovvero, gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente (*fumus*) e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (*periculum*), il Pubblico Ministero può richiedere al Giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46.

In ogni caso non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo", nonché qualora "il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità" (art. 13 comma 3).

Sulla base dell'art. 17, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) anche qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Nel gennaio 2023 è stata, inoltre, introdotta un'ulteriore ipotesi di inapplicabilità delle sanzioni interdittive nel caso in cui

- queste pregiudichino la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, sempre che l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che la sanzione dell'interdizione dell'attività ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice può, in determinate condizioni, disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale per la stessa durata (anche in fase cautelare).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 12 di 37

Ai sensi dell'art. 15 d. lgs. 231/2001 il commissario giudiziale può essere nominato quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207 (periodo aggiunto con D.L. 2/2023 conv. da L. 17/2023).

c) La confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta nei confronti dell'Ente la confisca del prezzo o del profitto del reato; qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) Nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può, altresì, disporre la pubblicazione della sentenza di condanna. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, nel sito internet del Ministero della Giustizia, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.8 Sequestro preventivo e conservativo

Sempre in via cautelare, l'art. 53 del decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro (preventivo) delle cose di cui è consentita la confisca, ovvero dei beni che costituiscono prezzo e profitto del reato, tanto in forma diretta quanto per equivalente.

Di recente la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto, altresì, applicabile agli enti anche il sequestro "impeditivo" previsto dall'art. 321 comma 1 c.p.p. (Cass. Pen., Sez. II, Sent. 34293 del 10/07/2018, Sunflower S.r.l.).

Il Pubblico Ministero può, infine, chiedere il sequestro conservativo dei beni dell'ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria e delle spese del procedimento (art. 54 d. lgs. 231/2001).

1.9 I Modelli Organizzativi: esonero da responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'ente è connessa ad una "colpa di organizzazione" (*rectius*, colpa da dis-organizzazione), intesa come carenza organizzativa dell'ente che abbia reso possibile la commissione del reato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 13 di 37

Laddove l'ente si sia dotato di una organizzazione idonea a prevenire il verificarsi dei reati, ossia abbia predisposto ed attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo, avente le caratteristiche previste dal decreto, lo stesso ente potrà andare "esente" da responsabilità amministrativa da reato. I modelli comportamentali dovranno essere specificamente "calibrati sul proprio livello di rischio-reato", in modo da impedire, attraverso la previsione di regole di condotta, la commissione di reati.

L'adozione del Modello rimane comunque una scelta dell'ente stesso: l'articolo 6 del decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione ("onere" e non "obbligo") del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto stabilisce due forme diverse di esenzione da responsabilità, a seconda che il soggetto agente sia qualificabile come un soggetto apicale o da persona sottoposta alla sua direzione o vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia commesso da persone in posizione apicale (a), l'ente andrà esente da responsabilità ex d. lgs. n. 231/2001 se dimostra (art. 6 d. lgs. 231/2001):

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della fattispecie verificatasi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di cui alla precedente lett. b).

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti in posizione subordinata (b), l'Ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della fattispecie verificatasi (art. 7 d. lgs. 231/2001).

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova. Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un soggetto apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del decreto; viceversa, nel caso in

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 14 di 37

cui l'illecito derivi da una condotta di un soggetto sottoposto, l'adozione del modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

Si segnala che, anche laddove adottato dopo la commissione di un reato (ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado), il modello, in caso di condanna, può determinare una riduzione delle sanzioni pecuniarie a carico dell'ente.

1.10 I modelli organizzativi: adozione, attuazione e Linee guida

Per una loro efficace **adozione**, i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'art. 7, comma 4, del D. lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti per l'efficace **attuazione** dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il decreto prevede la possibilità che i Modelli di Organizzazione e di Gestione siano predisposti ed adottati, garantendo le caratteristiche di cui sopra, sulla base di "Linee Guida" ovvero codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia, così come previsto dal Decreto. Confindustria ha approvato (versione aggiornata al 31 marzo 2008, al 2014 e, più recentemente, al giugno 2021) le proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/2001", nelle quali sono fornite indicazioni metodologiche su come strutturare il modello organizzativo. Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante, è di tutta evidenza come queste rappresentino un punto di riferimento per la materia da parte di tutti gli operatori del diritto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 15 di 37

Con riferimento al settore di operatività della Ditta Garisenda s.r.l., non risulta che le Associazioni di categoria abbiano predisposto apposite Linee Guida per la redazione dei modelli organizzativi di cui al d. lgs. n. 231/2001, così che il presente modello è stato redatto tenendo conto delle Linee Guida “generali” emanate da Confindustria sopra citate, opportunamente adattate alla realtà aziendale.

Va precisato che eventuali integrazioni o differenze rispetto a quanto previsto dalle Linee Guida hanno la funzione di recepire le peculiarità aziendali garantendo la necessaria “personalizzazione” del Modello.

In linea con quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria (aggiornate al giugno 2021) il sistema di prevenzione dei rischi del modello deve articolarsi nelle seguenti fasi:

- a) identificazione dei rischi potenziali, ovvero analisi del contesto aziendale per individuare in quali settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare taluni dei reati presupposto;
- b) progettazione del sistema di controllo (cd. “protocolli”), ossia valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, riconducendolo ad un livello accettabile, il rischio identificato.

1.10.1. La definizione di “rischio accettabile”

Le stesse Linee Guida di Confindustria ritengono che premessa alla realizzazione di ogni sistema preventivo e di controllo sia l’individuazione del “rischio accettabile”. In mancanza di una previa determinazione del rischio accettabile, infatti, i controlli preventivi sono astrattamente infiniti, con evidenti conseguenze in punto ad operatività aziendale.

Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere, concetto da intendersi non in termini esclusivamente economici ma, bensì, di esigibilità concreta del comportamento.

Con riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato **dolose** contemplate dal decreto 231, “*la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non “fraudolentemente” (Linee Guida Confindustria 2021 - pag. 40).*

Con riferimento, invece, ai reati presupposto **colposi** la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del decreto 231, “*la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell’Organismo di Vigilanza” (Linee Guida Confindustria 2021 - pag. 41).*

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 16 di 37	

CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA

GARISENDA S.R.L.

2.1 Storia e descrizione della Garisenda Onoranze Funebri s.r.l.

La **GARISENDA ONORANZE FUNEBRI S.r.l.** (d’ora in avanti anche semplicemente Garisenda S.r.l.) da oltre 65 anni si distingue per la sua professionalità, disponibilità, serietà e cortesia.

A seguito del recente riordino degli assetti societari, la struttura è attualmente composta dai seguenti organi:

Assemblea dei soci

Ai sensi dello Statuto della società sono riservate alla decisione dei soci le materie previste dal primo comma dell’art. 2479 c.c. e dalle altre disposizioni di legge.

Le Assemblee, ordinarie e straordinarie, sono presiedute dal Presidente del Consiglio di Amministrazione che ne verifica la regolare convocazione. Per la redazione dei relativi verbali l’assemblea nominerà un segretario, anche non socio.

Capitale sociale Garisenda s.r.l.:

Proprietà: 40%

Usufrutto: Nicola Palloni

Nuda proprietà: Gianluca Palloni

Proprietà: 60% Gianluca Palloni

Sotto il profilo societario, la Società nel febbraio 2019 ha nominato quale Amministratore Unico Mariarita Golfieri, che è investita dei più ampi ed illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, per l’attuazione dell’oggetto sociale.

Nell’ottica di un efficace sistema di controllo interno, viene affiancato, ai fini del Decreto, un OdV monocratico, individuato nella persona del Prof. Avv. Francesco Gennari che svolge la sua attività sulla base di quanto previsto dal presente modello.

Allo stato, quindi il modello di *governance* risulta dal seguente schema:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 17 di 37	



Da una *governance* maggiormente orientata alla suddivisione dei poteri ed al potenziamento del controllo, è stata privilegiata, allo stesso modo, una precisa attribuzione dei poteri anche nella struttura operativa, volta a consentire un adeguato Sistema di Controllo Interno, individuando specifici referenti delle diverse aree di attività.

2.2 L'attività della Garisenda Onoranze Funebri S.r.l.

Le attività svolte dalla Garisenda s.r.l. sono di seguito riassunte:

- a) l'esercizio dei trasporti e dei servizi di onoranze funebri, in proprio o per commissione, nonché ogni attività commerciale e amministrativa connessa a detti servizi;
- b) la commercializzazione di lapidi, marmi e affini;
- c) ogni altra attività connessa alla gestione della salma.

L'attività, in ragione della particolare tipologia di settore, si svolge attraverso la dislocazione sul territorio del Comune di Bologna e comuni limitrofi di due diverse sedi che costituiscono le basi operative nelle quali vengono svolte, sostanzialmente, tutte le attività fondate sul rapporto con i clienti nonché quelle di gestione del servizio funerario.

Per ogni sede, quindi, è stato nominato un responsabile che sovrintende a tutte le attività sulla base di un preciso mansionario e di una specifica delega, coadiuvato, se necessario, dagli altri dipendenti della società che operano presso la medesima sede.

L'amministrazione, invece, viene tenuta esclusivamente nella sede centrale di Via Massarenti, che funge da collettore di tutti i documenti contabili, a stretto contatto con la direzione.

La Direzione, per parte propria, ha sede in Via Massarenti, in persona dell'Amministratore Unico, che opera altresì nella sede distaccata a fini operativi e di controllo sull'operato dei dipendenti e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 18 di 37

collaboratori; per questo motivo anche presso la sede centrale, oltre all'ufficio amministrativo, opera altresì un responsabile di sede, con i poteri analoghi a quelli degli altri responsabili, che coadiuva la Direzione.

Su queste basi l'organigramma di Garisenda s.r.l. è strutturato come segue:



Non sono previste specifiche unità produttive poiché la società opera quasi esclusivamente come attività commerciale e tutte le prestazioni inerenti i servizi funerari, la produzione e la fornitura del materiale necessario e la fornitura dei servizi di trasporto vengono svolti in *outsourcing* dal CIF – Consorzio Imprese Funerarie S.r.l., al quale vengono commissionate tutte le attività. La funzionalità dei rapporti con CIF è regolamentata attraverso un sistema gestionale integrato.

Allo stesso modo, tutte le prestazioni inerenti la fornitura e la posa in opera di lapidi e marmi vengono svolte in *outsourcing* dalla società Roncato s.r.l., al quale vengono commissionate le relative attività.

Ugualmente in *outsourcing* sono gestite:

- la parte amministrativa relativa alla redazione delle scritture contabili, che è affidata alla A.B.S.E.A. Servizi S.r.l., la quale ne cura lo sviluppo in stretto contratto con l'ufficio amministrativo di Garisenda S.r.l.;
- la parte amministrativa relativa alla redazione delle dichiarazioni fiscali, che è affidata allo studio commerciale Santini – Tosarelli;
- l'attività relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro (valutazione e prevenzione dei relativi rischi), che è affidata alla C.S.A.I. S.r.l., la quale ne cura lo sviluppo in stretto contratto con la Direzione di Garisenda S.r.l.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 19 di 37

2.3 Gli strumenti di governance adottati

La società, con l'obiettivo di informare, indirizzare, dirigere, gestire e controllare le attività dell'organizzazione nel raggiungimento dei suoi obiettivi, nonché regolamentare l'operatività in maniera efficiente e nel rispetto dei principi etici e di legalità, si è dotata dei seguenti strumenti di *governance*:

- Lo **Statuto**;
- Il presente **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**;
- Il **Codice Etico**;
- L' **Organigramma** nel quale viene descritta la struttura operativa e vengono individuati i compiti e le responsabilità attribuite a ciascun soggetto operante nella struttura stessa;
- Il mansionario di sede ed il mansionario amministrativo.

2.4 L'adozione del Modello ed il suo aggiornamento

Il modello è stato espressamente costruito per Garisenda sulla base della situazione di *governance* e delle attività aziendali/processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale.

La Società adotta il presente Modello Organizzativo con delibera del Consiglio di Amministrazione che si impegna al rispetto dello stesso e provvede, altresì, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza con attribuzione allo stesso di un adeguato *budget* di spesa al fine di meglio svolgere l'attività a cui è preposto (cfr. Capitolo 3).

Il Modello Organizzativo viene portato a conoscenza dei destinatari tramite la sua pubblicazione sul sito internet dell'azienda www.onoranzefunebri.garisenda.it nell'apposita sezione dedicata oltre che con ogni altro mezzo idoneo, così come meglio specificato nel successivo Capitolo 4 (La diffusione del Modello Organizzativo).

Il modello Organizzativo è stato aggiornato una prima volta in data 16/03/2020 e la presente versione costituisce il secondo aggiornamento allo stesso.

2.5 Le fasi di costruzione del modello

Il modello di Garisenda s.r.l. è un sistema organizzato di documenti, procedure ed attività di lavoro e controllo, orientato a prevenire la commissione dei reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001; esso è il risultato di un processo di analisi diretto alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d. lgs. 231/01 e dalle Linee Guida di Confindustria.

Tale processo si è articolato nelle fasi di seguito descritte:

- 1) **Analisi dell'attività della società** e del suo assetto organizzativo, amministrativo e contabile tramite:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 20 di 37

- la raccolta e lo studio della documentazione aziendale (organigrammi, procedure, contrattualistica “sensibile”, statuto, manuali, procedure);
- l’identificazione del personale della società e la definizione delle interviste con i soggetti interessati (key people).

L’analisi svolta è stata funzionale all’individuazione dei processi aziendali esposti al rischio di commissione reati, con conseguente identificazione delle relative aree di attività aziendale e verifica dell’efficacia dei controlli e delle procedure già posti in essere.

2) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali “sensibili” e relativa mappatura delle attività aziendali a rischio reato (attività nel cui ambito possono in ipotesi verificarsi le occasioni per la commissione dei reati previsti dal decreto) e dei processi "strumentali" alla commissione dei reati di cui al decreto.

L’analisi, i cui esiti sono riportati nella “Mappatura delle attività sensibili” (Allegato 2), ha consentito di individuare le attività sensibili nell’ambito delle quali potrebbe realizzarsi la commissione di taluni reati presupposto, l’identificazione dei relativi rischi nonché le funzioni aziendali coinvolte (con riferimento all’*Organigramma aziendale* vigente).

Sono state individuate le seguenti famiglie di reato interessate dalle attività/contesto aziendale di Garisenda:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione, contro il patrimonio commessi in danno dello Stato o di altro ente pubblico e contro l’Amministrazione della giustizia (artt. 24-25-25 *decies* d. lgs. n. 231/2001);
2. Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* d. lgs. n. 231/2001);
3. Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* d. lgs. n. 231/2001);
4. Reati societari (art. 25 *ter* d. lgs. n. 231/2001);
5. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* d. lgs. n. 231/2001);
6. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio (art. 25 *octies* d. lgs. n. 231/2001);
7. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, (art. 25 *octies I* d. lgs. 231/2001);
8. Reati tributari (art. 25 *quiquiesdecies* d. lgs. n. 231/2001).

Sono stati escluse, dopo un’attenta valutazione, le fattispecie di reato la cui realizzazione è oggettivamente impossibile nonché le fattispecie che, pur non potendosi in astratto del tutto escludere, è in concreto inverosimile che si verifichino sia in considerazione della realtà operativa della Società sia in considerazione degli elementi necessari per la realizzazione dei reati in questione.

	<p style="text-align: center;">MODELLO</p> <p style="text-align: center;">DI</p> <p style="text-align: center;">ORGANIZZAZIONE GESTIONE e</p> <p style="text-align: center;">CONTROLLO</p> <p style="text-align: center;">ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001</p>	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 21 di 37	

3) All’esito di tale attività, è stata effettuata una valutazione sul livello di rischio potenziale per ciascuna area / processo identificato come sensibile (**Valutazione del livello di rischio potenziale**), effettuata secondo una metodologia basata sui seguenti elementi:

a) **Probabilità astratta** (grado di possibilità che l’evento a rischio si realizzi):

- frequenza di accadimento determinata sulla base di considerazioni generali del settore di riferimento, modalità di svolgimento dell'attività descritta;
- probabilità di accadimento nel contesto operativo, del reato ipotizzato (es presunta facilità di realizzazione del comportamento delittuoso rispetto al contesto di riferimento);
- eventuali precedenti di commissione dei reati da parte della società;

b) **Impatto** (indicativo delle conseguenze della realizzazione dell’evento a rischio):

- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nello svolgimento dell'attività;
- potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito.

L’analisi, con gli esiti riportati nella “Mappatura delle attività sensibili” (Allegato 2) ha permesso di assegnare per ogni fattispecie di reato presupposto un valore di rischio **teorico** basato su scala qualitativa (alto - medio - basso).

Gli indici di rischio sono stati quindi valutati anche **in concreto** in ragione dell’applicazione di tutti i sistemi di controllo posti in essere (misure, procedure, mansionari) da Garisenda per il rispetto delle prescrizioni del d. lgs. 231/01.

4) Attività di **rilevazione e valutazione del sistema di controllo** posto a presidio dei rischi di reato, attraverso:

- l’analisi dei protocolli e controlli esistenti;
- la valutazione della conformità della struttura organizzativa e del sistema di controllo esistente ai requisiti richiesti dal Decreto.

5) Proposta di adeguamento/implementazione delle procedure.

All’esito dell’analisi, si è proceduto all’elaborazione di correlati Protocolli comportamentali, sia di parte Generale sia Speciale, volti a prevenire la commissione dei reati.

Con i Protocolli Generali sono stati fissati i principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti i destinatari del modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 22 di 37

Con i Protocolli Speciali sono stati definiti gli strumenti di natura special-preventiva, quali presidi, sistemi di *monitoring* e prescrizioni comportamentali vincolanti i soli soggetti operanti negli ambiti aziendali risultati “critici” o “sensibili”.

Da ultimo, è stato redatto il Sistema Sanzionatorio Interno, regolante la procedura di rilevazione, contestazione, accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari a tutti gli esponenti aziendali autori di violazioni di prescrizioni del modello adottato.

6) Predisposizione di attività volte alla diffusione del modello aggiornato ed alla formazione dei destinatari.

2.6 La struttura ed i contenuti del Modello

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti (A, B, C):

- **Parte A - Parte Generale**, i cui contenuti riguardano, principalmente:

- a) Principi Generali del Modello (Cap. 1);
- b) Sistema Organizzativo Aziendale (Cap. 2);
- c) Organismo di Vigilanza (Cap. 3);
- d) Diffusione del Modello tra i Destinatari e Formazione (Cap. 4);
- e) Codice Etico (Cap. 5, rinvio);
- f) Sistema Disciplinare (Cap. 6).

- **Parte B - Codice Etico**, contenente i principi etici a cui la società e tutti i destinatari si ispirano nello svolgimento della propria attività.

- **Parte C - Parte Speciale**, suddivisa in Sezioni. Ciascuna Sezione esamina una distinta categoria di reati previsti dal decreto e ritenuti di possibile commissione nell’interesse o a vantaggio della Società.

Le diverse Sezioni sono volte a delineare i principi a cui devono ispirarsi i protocolli aziendali nonché le procedure operative adottate dalla Società.

Tra i contenuti di ciascuna Sezione si evidenziano:

- a) la descrizione delle fattispecie criminose;
- b) la definizione di principi generali di comportamento;
- c) l’individuazione dei processi sensibili;
- d) l’individuazione di principi operativi di comportamento.

- **Allegati** (alle singole Parti/Sezioni del Modello);

- **Procedure e Mansionari.**

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 23 di 37	

2.7 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano:

- ai soggetti in posizione apicale;
- ai soggetti subordinati;
- soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto delle società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse all'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni);
- interlocutori, quali le controparti contrattuali della società, persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, clienti, partner commerciali ed in generale tutti i soggetti verso o da parte dei quali la società eroghi o riceva prestazioni.

I comportamenti dei destinatari dovranno conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la società.

Inoltre, gli amministratori ed i responsabili dei vari uffici, per quanto di competenza, avranno altresì il dovere di tenere una condotta diligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello, nonché di vigilare sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti ad essi sottoposti.

2.8 L'attuazione e le finalità del Modello

Il Modello prevede l'identificazione (e aggiornamento) delle aree di rischio e dei relativi processi: tutti i processi aziendali coinvolti, con l'indicazione delle relative procedure a presidio, sono riportati nel documento di "*Mappatura dei processi a rischio reato*" (Allegato 2).

Il sistema di prevenzione del rischio di commissione di reati si articola su due diversi livelli:

- a) Parte speciale;
- b) Procedure operative;

Ciò al fine di rendere tutti coloro che operano nell'ambito e/o in nome e per conto della società pienamente consapevoli dei comportamenti da adottare o, al contrario, da evitare al fine di prevenire od impedire la commissione di reati.

I principi centrali del Modello devono essere individuati nella:

- definizione di un sistema organizzativo chiaro e trasparente;
- definizione di un sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi reato da prevenire;
- attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza di quest'ultimo rispetto agli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico (si veda *infra*, Cap. 3).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 24 di 37

Obiettivo del Modello è radicare in tutti i suoi destinatari il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure aziendali, così determinando in tutti coloro che operano in nome e per conto della società nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter provocare, nel caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti ma anche nei confronti della società.

La Società con l'adozione e l'attuazione del Modello intende prevenire e ragionevolmente eliminare i possibili rischi connessi all'attività aziendale, nonché ribadire che non tollera comportamenti illeciti di ogni tipo indipendentemente dalla loro finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi etico-sociali a cui la stessa intende attenersi e che trovano espressione nel Codice Etico.

2.9 L'aggiornamento del Modello

È rimessa all'Amministratore Unico l'attività di modifica o aggiornamento del Modello che si dovesse rendere necessaria in conseguenza di modifiche normative, della struttura organizzativa ovvero di violazioni significative del Modello e/o accertamento della sua inidoneità.

L'effettiva attualità del Modello sarà, comunque, oggetto di verifica almeno annuale da parte dell'Amministratore Unico, anche tenuto conto di quanto rilevato e segnalato dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività.

A seguito dell'innesto nel d. lgs. n. 231/2001 dell'art. 25-*quinquiesdecies*, che ha previsto la responsabilità dell'ente in dipendenza della commissione di una serie di reati tributari, si è reso necessario il primo aggiornamento del Modello, deliberato (con conseguente attuazione) in data 16/03/2020 dall'Amministratore Unico, che ha permesso di individuare ulteriori aree di rischio reato e i relativi processi sensibili.

A seguito delle ulteriori modifiche normative si è proceduto ad un ulteriore aggiornamento al modello nel dicembre 2023 che ha portato, altresì, ad adeguare l'azienda alla disciplina del Whistleblowing.

2.10 Modello, Codice Etico e procedure aziendali: interrelazioni

Il Codice Etico vuole promuovere un approccio aziendale "deontologico" e costituisce uno strumento di portata generale, su cui si basano lo stile direzionale e l'intera operatività aziendale.

Il Modello organizzativo, invece, è specificamente orientato a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati, attraverso la previsione di specifiche regole di comportamento.

Modello e Codice Etico sono strettamente integrati, costituendo il Codice Etico parte integrante del Modello, e formano un *corpus* unico e coerente di norme finalizzate ad incentivare la cultura dell'etica, della trasparenza aziendale e della prevenzione di reati.

Integrano, infine, il Modello tutte le procedure aziendali e le istruzioni previste nei mansionari adottate nell'ambito dell'organizzazione aziendale e la documentazione allegata allo stesso che, direttamente o

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 25 di 37

indirettamente, siano finalizzate a regolamentare l'attività decisionale ed operativa nelle aree a rischio, rafforzandone i meccanismi di controllo (preventivo o successivo).

3. CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'ente a cui viene affidata la vigilanza sull'osservanza ed il funzionamento del modello e che ne cura il suo aggiornamento.

L'OdV, nello svolgimento della sua funzione, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è libero da ogni forma di interferenza da parte di altri organi della Società; esso svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

L'OdV riporta direttamente ai vertici della Società in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Il decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo, il quale può, pertanto, avere una composizione sia monocratica che collegiale, purché sia assicurata l'effettività dei controlli.

La Ditta Garisenda s.r.l., in relazione alla sua dimensione ed alla complessità organizzativa e delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico.

3.2 Requisiti Soggettivi dei componenti l'Organismo di Vigilanza

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

L'OdV deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

- 1) Autonomia e indipendenza; non attribuzione né esercizio di compiti operativi presso l'ente e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- 2) Professionalità e onorabilità; conoscenze ed esperienze specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- 3) Continuità di azione; esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza;
- 4) Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

Non possono ricoprire la carica di OdV:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 26 di 37

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2399 c.c. (cause di ineleggibilità e di decadenza dei membri del collegio sindacale) ed in particolare:
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso, con Amministratori (né laddove presenti, con componenti della società di revisione, né con i revisori incaricati);
- essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con la società, tali da pregiudicare la propria indipendenza;
- aver svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi del D. lgs. 159/2011 e s.m.i., salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stati condannati con sentenza anche non definitiva, per reati previsti dal Decreto, salvi gli effetti della riabilitazione.

Infine, i componenti dell'OdV non devono essere stati sottoposti a procedimenti penali né condannati con sentenza (anche non passata in giudicato) per uno dei reati di cui al Decreto.

3.3 Nomina e cessazione dall'incarico

L'OdV è nominato con delibera dell'Amministratore Unico che si pronuncia sulla sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

La cessazione dall'ufficio per cause diverse dalla scadenza del mandato, deve risultare dalla delibera del CdA.

La nomina, così come la cessazione, è resa nota a tutti i destinatari del Modello in forma idonea.

L'OdV resta in carica **tre anni** e può essere revocato solo per giusta causa. I suoi componenti sono rieleggibili per ulteriori mandati.

Costituiscono motivi di decadenza e/o revoca dei membri dell'Organismo le cause di incompatibilità indicate al paragrafo 3.2 che precede. Ulteriore causa di decadenza è l'applicazione di misure sanzionatorie derivanti dall'applicazione del sistema disciplinare di cui al presente Modello.

L'organismo deputato all'eventuale revoca è l'Amministratore Unico che dovrà esplicitarne i motivi; nel caso di revoca, si provvederà tempestivamente alla sostituzione dell'OdV.

Rappresentano cause di revoca per giusta causa:

- la violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- il grave inadempimento, dovuto a negligenza o imperizia, delle mansioni affidate;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 27 di 37

- l'avvio di un procedimento disciplinare per l'eventuale applicazione di sanzioni di cui al presente Modello;
- l'assenza senza giustificato motivo ad almeno due riunioni periodiche consecutive dell'Organismo;
- il mancato adempimento degli obblighi di reporting previsti;
- l'aver violato l'obbligo di segreto e riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ai sensi del decreto o da altri documenti societari o comunque previsti *ex lege*;
- ogni altra grave mancanza che possa configurare l'ipotesi di "giusta causa".

3.4 Retribuzione, dotazioni ed operatività

La retribuzione annuale dei membri dell'Organismo viene definita al momento della nomina dall'Amministratore Unico e rimane invariata fino allo scadere dell'incarico.

L'Organismo, per l'esercizio delle sue funzioni, è dotato di un *budget* annuale di spesa, rendicontandone l'utilizzo all'Amministratore Unico.

L'OdV ha accesso a tutte le informazioni necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività, disponendo dei più ampi poteri finalizzati all'efficace svolgimento delle proprie attività (senza alcuna forma di interferenza o condizionamento); è, inoltre, dotato di un proprio indirizzo e-mail diretto per facilitare le comunicazioni con i destinatari del modello.

3.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dei soci, né dell'Amministratore Unico, al quale, tuttavia, riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dal Decreto e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

L'OdV, per l'espletamento dei suoi compiti, e ferma restando ogni altra attività necessaria a tal fine, documenta la propria attività periodicamente, redigendo apposito verbale.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'OdV ha l'obbligo di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e curare il suo aggiornamento"; in particolare ad esso è affidato il compito di vigilare su:

- l'effettività del Modello, intesa come coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari e le prescrizioni del Modello stesso (funzionamento);
- l'adeguatezza del Modello, intesa come effettiva capacità a prevenire i comportamenti vietati, in considerazione della realtà concreta in cui opera la società (idoneità);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 28 di 37

- l'aggiornamento del Modello, inteso come necessità di monitorare ed avanzare le proposte di modifica dello stesso in ragione del mutare delle situazioni concrete o della previsione di nuove fattispecie di reato da cui possa derivare la responsabilità della società (attualità).

In funzione di ciò, l'OdV:

- **effettua il monitoraggio** del rispetto e dell'applicazione del Modello e del Codice etico da parte dei destinatari;
- **effettua il monitoraggio** del rispetto delle procedure operative connesse alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice etico e dei mansionari di sede;
- **valuta periodicamente** l'adeguatezza dei flussi informativi ad esso destinati e ne verifica costantemente l'attuazione verso gli organi sociali;
- **programma e realizza verifiche periodiche** sull'attività aziendale, ai fini del costante e aggiornato controllo delle aree a rischio e dei processi sensibili, con particolare riguardo al sorgere di nuove attività e di nuovi processi aziendali;
- **programma e realizza verifiche** mirate su particolari operazioni ovvero su specifici atti posti in essere nell'ambito di aree a rischio e dei processi sensibili;
- **svolge indagini interne**, periodiche ed a sorpresa, per l'accertamento di eventuali violazioni del Modello;
- coordinandosi con le funzioni aziendali preposte, incoraggia e **promuove la diffusione** e la comprensione del Modello anche mediante strumenti di formazione del personale;
- **gestisce le ravvisate violazioni** del Modello proponendo all'organo dirigente le sanzioni disciplinari che si rendessero applicabili in conformità alle disposizioni previste con le modalità e termini indicati nei paragrafi successivi;
- **effettua controlli** sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria, al fine di evitare la costituzione di fondi neri o riserve occulte;
- **vigila** sulla regolare tenuta e sull'efficacia della documentazione aziendale prevista dal Modello (es. comunicazioni, contratti);
- **organizza** riunioni *ad hoc* con le funzioni aziendali, per il costante controllo delle attività nelle aree a rischio;
- **fornisce** alle funzioni aziendali preposte la propria collaborazione nella fase di identificazione e classificazione delle aree a rischio;
- **promuove e supporta le attività di aggiornamento** del Modello, in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 29 di 37

- **promuove iniziative per la formazione** e la comunicazione del Modello in linea alle prescrizioni del presente documento.

La periodicità di svolgimento delle verifiche è definita in considerazione della tipologia stessa della verifica. Gli obiettivi, l'oggetto, le modalità di svolgimento e gli esiti di ciascun controllo sono formalizzati in un apposito report.

3.6 Interazione con altri organi dell'ente

L'OdV riferisce all'Amministratore Unico in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In proposito, l'OdV predispone per l'Amministratore Unico:

1. Con cadenza annuale,

una Relazione riepilogativa delle attività svolte nel periodo in analisi (da indirizzare all'organo amministrativo e a quello di controllo), dando evidenza, in via esemplificativa, dei seguenti elementi:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse, in termini sia di comportamenti sia di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- le necessità di eventuali aggiornamenti del Modello 231/2001;
- il piano delle attività per il periodo successivo.

2. Al momento del verificarsi dell'evento,

una segnalazione relativa alla manifestazione di situazioni gravi e straordinarie, quali ipotesi di violazione del Modello, sue carenze, innovazioni legislative.

L'OdV può comunque sempre riferire all'Amministratore Unico, con il quale intrattiene periodici rapporti informativi, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Allo stesso modo, l'Amministratore Unico ha sempre la facoltà di convocare l'OdV qualora lo ritenga necessario.

3.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – i flussi informativi

Il d. lgs. n. 231/2001 stabilisce l'obbligo di prevedere appositi flussi informativi nei confronti dell'OdV, relativi sia allo svolgimento di attività sensibili sia a situazioni anomale o a possibili violazioni del Modello. Tutti i soggetti coinvolti nell'attività della società dovranno quindi garantire la massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie.

I flussi informativi rappresentano lo strumento principale dell'OdV per svolgere l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e per accertare a posteriori le cause che hanno reso possibile il commetersi di eventuali reati; le informazioni devono pervenire all'OdV mediante le modalità e la periodicità da esso definite e/o richieste caso per caso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 30 di 37

L'elenco dettagliato dei dati e delle informazioni da far pervenire all'Organismo di Vigilanza (da parte del responsabile di funzione) è contenuto in apposita tabella, parte integrante della parte speciale del presente modello, denominata "flussi informativi all'OdV", a cui si rinvia (all. 1 parte speciale).

Per la trasmissione delle informazioni all'Organismo di Vigilanza sono attivi i seguenti canali:

in forma scritta anche mediante l'utilizzo del modello di comunicazione, eventualmente predisposto allo scopo all'indirizzo Organismo di Vigilanza *Modello 231 c/o Garisenda s.r.l.*

Via Massarenti n. 54/G Bologna (BO);

- mediante invio a mezzo e-mail alla casella di posta elettronica istituita dall'Organismo di Vigilanza: odv@onoranzefunebriгарisenda.it.

3.8 Segnalazioni di condotte illecite - Il sistema di Whistleblowing

Si rinvia al Regolamento Whistleblowing allegato al presente Modello 231 (allegato 3 parte generale - A).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 31 di 37

4. CAPITOLO 4 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1 Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello è necessario garantire la corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti destinatari nei processi sensibili (rischio reato).

In particolare, le regole comportamentali di cui al Modello, comprensivo del Codice etico e le procedure, vengono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda, nonché alle risorse da inserire in futuro.

In linea generale, la comunicazione avviene:

- mediante pubblicazione integrale, unitamente alla documentazione richiamata dal Modello (ad es. organigramma aziendale, deleghe di poteri, mansionari, procedure), in apposita sezione del sito internet dell'azienda www.onoranzefunebriгарisenda.it, documentazione tutta da tenersi costantemente aggiornata a cura della Società, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo, dagli amministratori e dal sindaco unico;
- mediante ogni altra modalità idonea ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari e in genere di tutti i soggetti che debbano esserne interessati (messa a disposizione della documentazione presso l'ufficio, inserimento nel server aziendale).

Analogamente, deve essere garantita idonea comunicazione/conoscenza della composizione dell'Organismo di Vigilanza designato e dell'indirizzo/casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza (per l'effettuazione di segnalazioni o la richiesta di contatto).

Tutti i dipendenti devono prendere visione del Modello e del Codice etico (anche contestualmente - a seconda dei casi - alle lettere di assunzione o passaggio a nuove mansioni/funzioni o alla stipula dei relativi contratti) e adeguarsi all'osservanza delle regole predette e delle procedure.

Con riferimento alla diffusione del Modello a soggetti diversi dal personale dipendente si rinvia al successivo paragrafo 4.4.

4.2 Formazione e informazione

L'attività di formazione finalizzata alla diffusione delle norme di cui al decreto ed al Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità, in funzione della qualifica dei destinatari.

Più in generale la costante informazione sulla normativa e sul Modello potrà essere garantita attraverso diverse modalità:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 32 di 37

- a) formazione iniziale da svolgersi a seguito dell'adozione del Modello;
- b) formazione di aggiornamento periodica;
- c) formazione di aggiornamento speciale a seguito di interventi normativi che possano interessare l'area di attività;
- d) e-mail di aggiornamento;
- e) informativa nella lettera di assunzione o di assegnazione a nuove funzioni.

4.3 Soggetti esterni: conoscenza del Modello e informazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la sua conoscenza ed osservanza siano assicurate anche nei confronti dei collaboratori della società e dei suoi interlocutori.

A tali fini sono previste opportune clausole contrattuali (v. Allegato 4: "Clausola contrattuale") che impongono il rispetto dei principi contenuti nel Modello (per le parti applicabili) e nel Codice Etico e che indichino espressamente le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al decreto. Ogni comportamento posto in essere dai *partner* commerciali e finanziari, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico, potrà, infatti, determinare un rischio per la società motivo per cui è necessario prevedere apposite clausole contrattuali che prevedano la risoluzione del rapporto contrattuale ed il risarcimento degli eventuali danni derivanti alla società.

Il Modello viene messo a disposizione di tutti i soggetti terzi con i quali la società venga in contatto nello svolgimento della propria attività (es. consegna di copia cartacea, anche in estratto, invio all'indirizzo di posta elettronica o esplicito rinvio al sito web aziendale).

Riassumendo, nei confronti dei collaboratori della società e dei suoi interlocutori, in generale, l'informativa sarà effettuata come di seguito:

- a) informativa all'atto della sottoscrizione dei rispettivi contratti;
- b) clausola contrattuale di risoluzione (come sopra);
- c) rinvio al sito aziendale per la documentazione (Codice Etico e Modello);
- d) informative successive (se necessarie) nei modi stabiliti dall'Organismo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 33 di 37	

5. CAPITOLO 5 IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

5.1 Rinvio

Il Codice Etico della società individua i valori aziendali di riferimento, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano all'interno della società o collaborano con la stessa, siano essi dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, agenti, *partner* commerciali, pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, azionisti e più in generale, ogni altro soggetto con il quale si instauri un contatto.

Il Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del presente Modello ed è reperibile in apposita sezione del sito internet aziendale www.onoranzefunebriгарisenda.it.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 34 di 37

6. CAPITOLO 6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione e principi generali del sistema disciplinare

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del d. lgs. 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare adeguato ed idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare nel primo caso e di carattere contrattuale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione del reato e/o dall'instaurazione o dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'Autorità Giudiziaria.

La società, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, con delibera dell'Amministratore Unico, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

La sanzione viene applicata dalla società sia su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sia in via diretta, riscontrata la violazione, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata e previa consultazione con l'OdV.

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare Interno adottato dalla società, inteso quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società o di componenti di esso, nonché il successivo sanzionamento del trasgressore.

6.2 Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e dal Codice Etico e, in ogni caso, la commissione di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d. lgs. 231/01.

Ancora, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione dei principi etico-comportamentali contenuti nel Codice Etico rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- la violazione delle regole circa la diffusione del Codice Etico, la formazione e l'informazione dei Destinatari e dei Terzi;
- l'omessa diffusione del sistema disciplinare;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
			Pagina 35 di 37

- la violazione delle procedure interne, dei protocolli di prevenzione e dei mansionari dei fatti di reato previsti o richiamati nel modello ovvero adottati un comportamento non conforme alle prescrizioni dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello stesso;
- l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni e dei fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adeguatezza del modello;
- la violazione degli obblighi di segnalazione all'OdV;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- l'omessa applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare o manifesta inadeguatezza della sanzione applicata;
- la violazione delle misure di tutela del Segnalante (si rinvia al Regolamento *Whistleblowing*);
- le condotte ritorsive nei confronti del Segnalante (si rinvia al Regolamento *Whistleblowing*);
- le condotte tese ad ostacolare le Segnalazioni ovvero la violazione dell'obbligo di riservatezza del Segnalante (si rinvia al Regolamento *Whistleblowing*).

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

È qui ribadito, quindi, in modo espresso e con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito o illegittimo, scorretto o, comunque non conforme al Modello può essere giustificato o considerato meno grave in quanto compiuto "nell'interesse o a vantaggio della Società".

6.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

L'applicazione delle sanzioni dovrà essere proporzionata alla gravità delle azioni o omissioni e, comunque, dovrà tener conto dei seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d. lgs. n. 231/2001;
- responsabilità connessa alla posizione di lavoro occupata;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo all'esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso.

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, il Datore di Lavoro è competente a decidere sulla base delle indicazioni espressamente previste nei CCNL di categoria.

6.4 Sanzioni per i dipendenti

Come sopra meglio specificato qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico, rilevante ai sensi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 36 di 37	

del d. lgs. 231/2001, e/o del MOG può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione. La commissione di un qualunque fatto di reato costituisce grave violazione del modello. Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si richiamano le sanzioni indicate dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e quelle previste dal CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre. Per la violazione delle prescrizioni previste dal presente modello e/o dal Codice Etico da parte dei dipendenti, nel rispetto di proporzionalità e congruenza, la società può applicare:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a tre ore della retribuzione giornaliera;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 7 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza e della Direzione aziendale, rimanendo quest'ultima responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate.

6.5 Procedura di erogazione delle sanzioni

La formale contestazione dell'addebito all'interessato è condizione di procedibilità del provvedimento sanzionatorio, avendo come contenuto essenziale la manifestazione dell'intenzione del datore di lavoro di considerare le circostanze addebitate come illecito disciplinare.

Essa deve essere portata a conoscenza del lavoratore con le modalità stabilite dalla legge.

La contestazione deve essere conforme ai principi di immediatezza, specificità ed immutabilità.

La contestazione deve indicare con precisione i fatti, le sue circostanze (orario, luogo, testimoni, modalità di commissione, ecc.) e tutti gli elementi caratterizzanti la contestazione.

È, infine, necessario che i fatti su cui si fonda il provvedimento sanzionatorio coincidano con quelli oggetto dell'avvenuta contestazione.

La contestazione di infrazioni comportanti sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve obbligatoriamente avvenire per iscritto. L'avvenuta contestazione dell'addebito può essere provata con ogni mezzo.

Il lavoratore può produrre, entro 5 giorni dalla data di ricezione della contestazione, le proprie difese e controdeduzioni in forma orale o scritta; la sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima. Nel corso del procedimento disciplinare il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE e CONTROLLO ART. 6 – D. LGS. n. 231/2001	A - PARTE GENERALE	
		Approvazione MOG	Data 28/11/2019
		Rev. 1.0	Data 16/03/2020
		Rev. 2.0	Data 24/01/2024
		Pagina 37 di 37	

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

6.6 Sanzioni per l'organo amministrativo

L'Amministratore Unico può incorrere nell'applicazione di sanzioni, in caso di:

- mancata osservanza del Codice Etico o del Modello;
- condotta negligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello o del Codice Etico;
- omessa vigilanza sul rispetto del Modello o del Codice Etico da parte dei soggetti sottoposti.

In questi casi, l'OdV provvede alla convocazione dell'Assemblea dei soci che assumerà i necessari provvedimenti, che possono consistere in:

- richiamo formale scritto;
- nella revoca dall'incarico per giusta causa.

Resta in ogni caso ferma la facoltà per la Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati all'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6.7 Sanzioni per collaboratori esterni e partner commerciali

L'inosservanza del Modello nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo o da soggetti aventi rapporti contrattuali con la società, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal decreto.

6.8 Sanzioni per l'Organismo di Vigilanza

Fermo restando quanto previsto al Capitolo 3, in caso di gravi o ripetute violazioni del Codice Etico o del Modello da parte dell'OdV, l'Amministratore Unico procederà alla revoca, con effetto immediato, dell'incarico ed alla sua sostituzione secondo quanto previsto nel Capitolo 3.3.