

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi S.p.A

Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 settembre 2015

INDICE PARTE GENERALE		Pag.
1	<u>Il decreto legislativo n.231/2001</u>	2
	1. le fattispecie di reato rilevanti	2
	2. le sanzioni	7
	3. condizione esimente	7
2	<u>Adozione del modello da parte della General Smontaggi s.p.a.</u>	8
	1. Le Linee Guida di Confindustria	9
3	<u>Struttura del Modello</u>	9
	1. predisposizione del sistema di controllo preventivo	10
	2. il sistema della deleghe e delle procure	11
4	<u>L'Organismo di Vigilanza</u>	12
	1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza	12
	2. Composizione e nomina	12
	3. Revoca	13
	4. Recesso	13
	5. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	13
	6. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza	13
	7. Poteri dell'Organismo di Vigilanza	14
	8. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	15
	9. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali	17
	10. Compenso dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza	17
5	<u>Formazione e diffusione del modello</u>	17
6	<u>Il sistema disciplinare</u>	18
	1. Acquisizione della notizia dell'illecito disciplinare	18
	2. Misure nei confronti dei dipendenti	19
	3. Misure nei confronti degli amministratori	19
	4. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni	20
7	<u>Verifica ed aggiornamento del modello</u>	20

ALLEGATI

A	Codice Etico	
B	Organigramma della società	
C	mappatura dei rischi	
D	questionario per la mappatura dei rischi	
E	protocolli preventivi	

1. Il decreto legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da:

- 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 (soggetti *in posizione apicale*)
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (considerate anch'esse soggetti *in posizione apicale*)
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti (soggetti *subordinati*).

Tale responsabilità, definita amministrativa, ma sostanzialmente assimilabile a quella penale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e mira a coinvolgere, nella punizione dei reati, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

L'ente non risponde del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito, riconducibile ad una carenza organizzativa tale, da rendere possibile la commissione del reato. Il legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da *colpa organizzativa*, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alla struttura.

La responsabilità prevista dal Decreto sorge anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

1.1. Le fattispecie di reato rilevanti

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

Il Decreto si riferisce, innanzitutto (art. 24), ad alcuni reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316bis C.P.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316ter C.P.);
- truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640, 2° comma, n°1 C.P.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640bis C.P.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640ter C.P.);

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

La Legge 18 marzo 2008 n. 48 ha poi inserito nel Decreto l'art. 24 bis riguardante i delitti informatici e trattamento illecito dei dati, ed in particolare:

- falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 2/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

- 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 a 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 o telematici (art. 635-quater e 635-quinquies c.p.)
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Delitti di criminalità organizzata

La Legge 15 luglio 2009 n. 94 ha inserito nel Decreto l'art. 24 ter riguardante i reati di criminalità organizzata ed in particolare:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione per delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90).

Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione

L'art. 25 prevede l'applicazione della normativa in esame ad ulteriori ipotesi di reato commesse nei rapporti con la P.A. e precisamente:

- concussione (art.317 C.P.)
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 C.P.);
- corruzione un atto contrario ai doveri d'ufficio (art.319 C.P.);
- corruzione in atti giudiziari (art.319-ter C.P.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater C.P.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art.320 C.P.);
- istigazione alla corruzione (art.322 C.P.);

Delitti in materia di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

L'art.6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel Decreto l'art.25-bis, rubricato "falsità di monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

Tale norma è stata poi modificata dall'art. 15 della L. 23 luglio n. 99 che ha anche integrato la rubrica dell'articolo in esame.

Lo stesso prevede la responsabilità dell'ente nelle seguenti ipotesi di reato:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 C.P.);
- alterazione di monete (art. 454 C.P.);
- spendita e introduzione dello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 C.P.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 C.P.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 C.P.);

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 3/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 C.P.);
- fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 C.P.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 C.P.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio

Il sopramenzionato art. 15 della L. 23 luglio n. 99 ha anche introdotto nel Decreto l'art. 25 bis.1 rubricato "delitti contro l'industria e il commercio" più specificatamente:

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche e denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517quater)

Reati societari

Il D.Lgs. 28 marzo 2002 n° 61 ha integrato il Decreto con l'art.25-ter (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n° 262, ed ulteriormente modificato dalla L. 27 maggio 2015 n.° 69), che ha inserito tra i reati presupposti l'art.2629 bis, C.C., in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi), che prevede la punibilità dei cosiddetti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art.2621 C.C.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art.2622 C.C.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art.2624 C.C.);
- impedito controllo (art.2625 C.C.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 C.C.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627 C.C.);
- illecite operazioni su azioni o quote sociali e della società controllante (art.2628 C.C.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 C.C.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis C.C.);
- formazione fittizia del capitale (art.2632 C.C.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 C.C.);
- corruzione tra privati (art. 2635 C.C.);
- illecita influenza sull'assemblea (art.2636 C.C.),
- aggio (art.2637 C.C.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art.2638 C.C.)
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 C.C.);

Terrorismo ed eversione

L'art.3 della Legge 14 gennaio 2003, n°7 ha introdotto nel Decreto, con l'art.25-quater, la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 4/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

Codice Penale (artt. 270bis, 270ter, 270quater, 270quinqües, 270 sexies, 280, 280bis, 289bis e 302 C.P.) e dalle Leggi speciali.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

La Legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha inserito l'art.25-quater.1, sanzionando gli enti nella cui struttura è commesso il reato di cui all'art.583bis C.P. in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Delitti contro la personalità individuale

L'art.5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228 ha inserito nel Decreto l'art.25-quinquies inerente la commissione dei seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art.600 C.P.);
- prostituzione e pornografia minorili, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale (artt.600-bis, 600-ter, 600-quater e 600-quater.1 C.P.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art.600-quinquies C.P.);
- tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (art.601 e 602 C.P.).

Abusi di mercato

L'art.9 della Legge n°62 del 18 aprile 2005 ha integrato il Decreto con l'art.25-sexies inerente i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (artt.184 e 185 del D.Lgs. n°58/1998).

Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime

L'art.9 della Legge n°123 del 3 agosto 2007 ha introdotto nel Decreto l'art.25-septies, poi modificato dall'art.300 del D.Lgs. n°81/2008 (cosiddetto "Testo Unico sulla Sicurezza), inerente i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (artt.589 e 590 C.P.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Il D.Lgs. n 231 del 21 novembre 2007 ha introdotto nel Decreto l'art.25-octies riguardante i reati di ricettazione (art. 648 C.P.), riciclaggio (art. 648bis C.P.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648ter C.P.) a cui si è aggiunto il reato di autoriciclaggio (art. 648.ter.1) introdotto con la L. n. 186 del 15 dicembre 2014.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Il già richiamato art. 15 della L. 23 luglio n. 99 ha anche introdotto nel Decreto anche l'art. 25novies intitolato "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore", relativo appunto ad una serie di ipotesi di reati relativi alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio previsti e punti dagli artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 quinquies, 171septies e 171 octies della Legge n°633/1941.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

L'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto nel D.Lgs 231/01 l'art. 25 decies, in cui viene prevista la punibilità dell'Ente in relazione alla commissione del reato di cui all'art. 377bis c.p. (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 5/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

Reati ambientali

Il D.Lgs. n. 121/2011 ha introdotto nel Decreto l'art.25-undecies riguardante numerose fattispecie in materia di reati ambientali, ed in particolare:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis C.P.);
- Scarichi idrici (Art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13, D.Lgs. n°152/06);
- Traffico illecito di rifiuti (Art. 259, D.Lgs. n°152/06);
- Sistema Informativo di controllo della Tracciabilità dei Rifiuti (Art. 260-bis, comma 6 D.Lgs. n°152/06);
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Art. 2, commi 1 e 2, L. n°150/92);
- Attività di gestione rifiuti non autorizzata (Art. 256, comma 1 lettera a), commi 3, 5 e 6, D.Lgs. n°152/06);
- Bonifica dei siti (Art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. n°152/06);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258, comma 4 D.Lgs. n°152/06);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260, D.Lgs. n°152/06);
- Prevenzione e limitazione delle emissioni in atmosfera di impianti e attività (Art. 279, comma 5, D.Lgs. n°152/06);
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Art. 1 commi 1 e 2, Art. 3-bis comma 1, Art. 6 comma 4, L. n°150/92);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (Art. 3, comma 6, L. n°549/93);
- Inquinamento provocato da navi (Art. 8 commi 1 e 2, Art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. n°202/07).

Successivamente la L. n. 68 del 22 maggio 2015 ha introdotto nuove fattispecie di reato in materia ambientale che sono state contestualmente aggiunte all'elenco di cui all'art. 25-undecies ed in particolare:

- Disastro ambientale (art. 452-quater C.P.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies C.P.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies C.P.).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Il D.Lgs. 109/2012 ha introdotto nel decreto l'art. 25duodecies con cui viene prevista la punibilità dell'ente in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - ovvero del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno se:

- i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale

Reati transnazionali

La Legge n. 146 del 16 marzo 2006 ha introdotto la definizione di reato transnazionale (art.3), considerando tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 6/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

La stessa Legge (art.10) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati transnazionali, per i quali si applicano le disposizioni di cui al Decreto.

1.2. Le sanzioni

Le sanzioni a carico degli enti, previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie (sino a € 1,549 milioni);
- sanzioni interdittive, che possono sostanziarsi in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché revoca di quelli eventualmente già concessi
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi
- confisca (e sequestro preventivo in fase cautelare) del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- pubblicazione della sentenza, in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

1.3 Condizione esimente

Il DLgs 231/2001 prevede l'esonero della responsabilità qualora la società si sia dotata di un adeguato modello di organizzazione e gestione, consistente in un apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche in posizione apicale, nonché da parte dei soggetti ad esse subordinati.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti **in posizione apicale** l'articolo 6 del Decreto prevede che l'ente non risponde se prova che:

- a) *l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:*
- 1) *individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta mappatura delle aree a rischio)*
 - 2) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire*
 - 3) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*
 - 4) *prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello*
 - 5) *introdurre un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito **OdV**);
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti **subordinati**, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 7/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

Modello Organizzativo

Ex D.Lgs 231/2001 e s.m.i.

Il Decreto prevede poi che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (ad esempio le Linee Guida elaborate da Confindustria), comunicati al Ministero della Giustizia, che può formulare osservazioni, sulla idoneità dei modelli proposti a prevenire i reati.

Con specifico riferimento alla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, l'art. 30 DLgs 81/2008 (come modificato dal DLgs 106/2009) intitolato Modelli di organizzazione e di gestione prevede che:

“1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.”

2. Adozione del modello da parte della General Smontaggi s.p.a.

Il Consiglio di Amministrazione della General Smontaggi s.p.a., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, nonché a vantaggio degli azionisti, ha adottato con delibera del 29 settembre 2015 il presente modello di

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 8/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

organizzazione e di gestione idoneo, ai sensi del DLgs 231/2001, a prevenire le fattispecie criminose previste dal decreto stesso.

Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, la General Smontaggi s.p.a. sottolinea innanzitutto di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui la stessa intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale, dettagliatamente descritti nel Codice Etico (allegato A) che costituisce parte integrante del Modello.

2.1 Le Linee guida di Confindustria

Il modello è stato elaborato tenendo presenti le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" (edizione aggiornata al marzo 2014), emanate da CONFINDUSTRIA ed approvate dal Ministero della Giustizia, che possono essere così riassunte e schematizzate:

- individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. n°231/2001 (mappatura dei rischi);
 - predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.
- Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo);
 - documentazione dei controlli.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
 - individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA hanno carattere generale e non sono pertanto vincolanti, in quanto il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base della realtà aziendale della General Smontaggi s.p.a.. Pertanto è possibile che, in alcuni punti, si discosti dalle Linee Guida prese a riferimento.

3. Struttura del Modello

Il presente modello è costituito da una Parte Generale e da una serie di allegati, tra cui i singoli protocolli preventivi predisposti per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto, che la società corre il rischio di commettere, nello svolgimento della propria attività.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 9/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

Nella parte generale vengono illustrate le componenti essenziali del modello, con particolare riferimento:

- alla predisposizione e formalizzazione di un sistema di controllo, che sia in grado di contrastare efficacemente la commissione dei reati, da parte delle persone della società;
- alla composizione ed al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- alla diffusione del modello nel contesto aziendale ed alla formazione del personale;
- al sistema disciplinare ed alle misure da adottare, in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

Gli allegati sono i seguenti:

- A) codice etico;
- B) organigramma della società;
- C) questionario per la mappatura dei rischi;
- D) mappatura dei rischi;
- E) protocolli preventivi;

In essi, oltre al codice etico, dopo un'analisi della struttura della società (all. B), viene elaborata, anche attraverso questionari (all. C), la cosiddetta mappatura dei rischi (all. D), cioè la individuazione di quali reati potrebbero essere commessi ed in quali occasioni.

Conseguentemente sono stati adottati i necessari protocolli operativi (all. E) che hanno la funzione di fornire i principi generali e procedurali specifici cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del modello

3.1 La predisposizione del sistema di controllo preventivo

Partendo dall'organigramma della General Smontaggi s.p.a., il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con i Responsabili delle singole funzioni, ha individuato le aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei diversi reati previsti dal Decreto.

Mediante i questionari (allegato C), la mappatura dei rischi (allegato D) e la conseguente adozione delle opportune procedure (allegato E), il modello si propone di predisporre un sistema strutturato e organico, che ha il fine di consentire alla società di intervenire tempestivamente, per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- il codice etico (allegato A), che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della General Smontaggi s.p.a., in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei settori sensibili;
- l'adozione di un sistema organizzativo formalizzato, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale, procedure, reportistica, eccetera) idonei a soddisfare le esigenze di:
 - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno della società;
 - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione;
 - chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate, e delle conseguenti linee di rapporto;
 - chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure, per la firma di atti aziendali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni (cfr. successivo par. 3.2);
- l'adozione di precise procedure, manuali ed informatiche;
- l'individuazione di processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle aree a rischio.

Il sistema di controllo preventivo deve ispirarsi ai principi di:

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 10/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
 - alle principali fasi dell'operazione;
 - alle ragioni che hanno portato al suo compimento;
 - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni;
- *separazione delle funzioni*, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:
 - una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla;
 - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

3.2 il sistema delle deleghe e delle procure

In linea di principio, il sistema delle deleghe e delle procure deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per *delega* quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per *procura* l'atto giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una procura generale funzionale di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, al fine di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro (compresi Amministratori e dipendenti) che, per conto della General Smontaggi s.p.a., intrattengono rapporti con soggetti terzi ed in particolare con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato fa capo in via gerarchica;
 - eventualmente gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente e disgiuntamente conferite;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite al delegato;

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, al fine di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da un'apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella stessa oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo dei propri procuratori investiti, nell'ambito di queste, di analoghi poteri;
- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descrive i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da un'apposita comunicazione che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente anche i limiti di spesa;
- le procure indicano gli eventuali altri soggetti a cui sono conferiti congiuntamente e disgiuntamente, in tutto o in parte, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 11/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

4. L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 co. 1 lett. b) del Dlgs 231/2001 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

4.1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza

Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'Organismo di Vigilanza e l'organo decisionale (Consiglio di Amministrazione).

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Il componente dell'OdV deve possedere un profilo personale idoneo a non pregiudicare la propria imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

A tal fine si ritiene necessario che i componenti di detto organo posseggano le seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dai preposti al controllo interno;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva.

Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza deve lavorare costantemente sulla vigilanza del modello, con i necessari poteri d'indagine, per cui deve essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza.

Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., non definitiva, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto;
- ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.
- la ricorrenza con la General Smontaggi s.p.a. di una situazione di conflitto di interesse;
- l'aver rapporti di parentela con i vertici aziendali;

4.2. Composizione e nomina

La General Smontaggi s.p.a. ha deciso che l'Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale e sia composto da n. 3 membri.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione in conformità ai criteri sopra esposti.

L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 12/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

Detta nomina viene resa nota, in forma scritta ai componenti e da questi deve essere accettata e controfirmata. La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali, rinnovabili, e la scadenza è fissata dopo la presentazione della relazione annuale, al consiglio di Amministrazione, relativa al terzo esercizio.

4.3 Revoca

La revoca dell'OdV è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verificano eventi che facciano venire meno i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse ed onorabilità meglio descritti al punto 4.1, necessari all'espletamento dell'incarico.

4.4 Recesso

I componenti dell'OdV potranno recedere dal proprio incarico in qualunque momento mediante comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione con un preavviso di almeno 3 mesi.

4.5 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è tenuto a disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento che definisca, tra l'altro, le modalità di convocazione e organizzazione delle riunioni, di funzionamento, di verbalizzazione, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli.

Il regolamento dovrà essere elaborato ed approvato autonomamente dall'OdV.

4.6. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuite le seguenti funzioni:

- a) *Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto*

L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal modello, anche attraverso l'emanazione di direttive interne: a tale fine, l'organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come individuate negli allegati C e D.

L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del modello, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nei singoli protocolli (all. E) per le diverse tipologie di reati. Inoltre aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione.

L'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere dalla General Smontaggi s.p.a., nell'ambito delle aree a rischio, e ne riferisce gli esiti agli organi societari in occasione della relazione semestrale di cui al successivo punto 4.9.

L'OdV conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello, portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'OdV stesso, come meglio specificato nel successivo punto 6.1.

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 13/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte delle funzioni aziendali, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, eccetera.

L'OdV coordina le attività delle funzioni aziendali a rischio, per acquisire da tali funzioni elementi di indagine, al fine di un efficace monitoraggio delle attività, in relazione alle procedure stabilite nel modello. A tale fine l'Organismo di Vigilanza può accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante.

b) Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto

L'OdV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, al fine di proporre i necessari adeguamenti del modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti.

A tal fine il personale, nell'ambito delle singole funzioni, deve segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.

L'OdV verifica che gli elementi previsti dai protocolli (all. E) per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, eccetera), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

c) Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti

L'OdV ha il compito, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di verificare che il modello rimanga aggiornato alle prescrizioni normative ed alle interpretazioni vigenti.

d) Promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul modello

Come più analiticamente descritto al successivo punto 5, l'OdV promuove iniziative per la formazione e comunicazione sul modello organizzativo coordinandosi con le funzioni aziendali competenti.

L'OdV ha anche il compito di monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello.

4.7 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito raccoglitore.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 14/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si avvale anche del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero necessarie per lo svolgimento delle proprie attività.

L'OdV si coordina con le altre funzioni competenti, per il compimento di specifiche attività, nei seguenti termini:

- con la Direzione per promuovere programmi di formazione dei dipendenti o per eventuali procedimenti disciplinari;
- con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi (RSPP) per verificare l'applicazione delle misure atte a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. A tale proposito si specifica che l'RSPP ha nei confronti dell'OdV la stessa funzione consulenziale prevista verso il datore di lavoro. L'RSPP è quindi qualificabile come controllo tecnico operativo o di primo grado, mentre l'OdV sarà incaricato del controllo sull'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, o di secondo grado;
- con la funzione Amministrazione e finanza per effettuare le verifiche, anche a campione, su fonti ed impieghi delle risorse finanziarie aziendali;
- con altre funzioni, la cui collaborazione si dovesse rendere, di volta in volta, necessaria o utile.

4.8. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nei singoli protocolli, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio, nei termini e con le modalità che seguono.

Segnalazione delle violazioni del modello

Chiunque venga a conoscenza di una condotta che integra o potrebbe integrare un reato contemplato dal D.Lgs 231/2001 o comunque che violi il modello o i suoi allegati deve informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna della società.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Gli esponenti aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie, relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al Dlgs 231/2001, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano la General Smontaggi s.p.a., o il suo personale, o gli organi sociali, ovvero ancora collaboratori terzi, in relazione all'attività prestata per la società;
- richieste di assistenza legale, provenienti da persone appartenenti alla General Smontaggi s.p.a., nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001
- relazioni e rapporti, preparati dai responsabili delle funzioni e delle aree aziendali a rischio, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto
- notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, ovvero in merito ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del modello.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 15/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

Modalità delle segnalazioni

Se un esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione, deve riferirne al suo diretto superiore, il quale provvede ad inoltrare la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o l'esponente aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore, per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV.

I soggetti esterni, tenuti all'osservanza del modello (consulenti, collaboratori, partners), devono segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni riscontrate.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati, nei termini che seguono:

- indirizzo di posta elettronica riservato dell'OdV: odv@generalsmontaggi.com;
- cassetta postale, apribile solo dai membri dell'OdV, situata in prossimità del vano scala al piano terra.

Le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonima: l'OdV non è in ogni caso tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano di tutta evidenza irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV garantisce la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ogni caso, l'OdV adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla General Smontaggi s.p.a., sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV ne deferisce l'autore alla Direzione, affinché la stessa possa adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare di cui al successivo punto 6.

La Direzione è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 16/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

4.9. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ai vertici aziendali, in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo, sulla base di una relazione semestrale.

Tale relazione, indirizzata al Consiglio di Amministrazione, deve contenere una sintesi delle attività svolte, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale segnalazione in ordine all'opportunità di aggiornamento della mappatura delle aree a rischio, nonché di modifica o aggiornamento del modello e degli allegati.

L'OdV provvede, inoltre, ad informare gli stessi organi in via straordinaria, ogniqualvolta se ne presenti la necessità

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

4.10 Compenso dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'OdV, per lo svolgimento delle loro funzioni ed indipendentemente dal numero di presenze, ricevono un compenso stabilito nell'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione.

Il pagamento di tale compenso non costituisce causa di dipendenza.

5. Formazione e diffusione del modello

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale della General Smontaggi s.p.a., che presso i terzi a vario titolo interessati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, per il personale interno, predispone dei programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio.

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- a) promuove corsi di formazione sul Dlgs 231/2001;
- b) promuove idonee iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione del modello;
- c) predispone, all'occorrenza, la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del modello stesso.

La partecipazione ai corsi di formazione o di aggiornamento è obbligatoria.

Ad ogni corso verrà predisposto un apposito foglio delle presenze che verrà conservato negli atti aziendali.

Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il modello viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione ed adesione.

Comunicazione e formazione nei confronti del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della General Smontaggi s.p.a.

E' previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione;
- corso di formazione iniziale, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti;
- periodici seminari di aggiornamento;
- occasionali e-mail di aggiornamento.

Altre forme di comunicazione nei confronti del personale

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile a tutto il personale.

E' inoltre previsto quanto segue:

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 17/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

- informativa in sede di assunzione;
- note informative interne, curate dall'OdV;
- occasionali e-mail di aggiornamento.

Informativa ai collaboratori esterni, ai fornitori ed ai partners

La General Smontaggi s.p.a. promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la società ha adottato sulla base del presente modello e dei relativi allegati.

Conseguentemente verranno previste delle clausole contrattuali che impegnano i suddetti soggetti al rispetto dei principi del Modello ed in particolare del Codice Etico, la cui violazione potrà portare alla risoluzione del contratto.

6. Il sistema disciplinare

L'articolo 6 co. lett. e) e l'art. 7 co. 4 lett.b) del Dlgs 231/2001 prevedono espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello e dai relativi allegati sono assunte dalla General Smontaggi s.p.a. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Costituisce violazione del modello, a titolo esemplificativo, qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso e/o dei suoi allegati, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente nella società, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni nel rispetto del principio di proporzionalità, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione aziendale.

6.1 Acquisizione della notizia dell'illecito disciplinare

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri di cui al precedente punto 4.6, è l'organo a cui compete l'accertamento di eventuali violazioni del modello o dei suoi allegati.

La ricezione di una segnalazione relativa ad una violazione del modello, secondo le modalità descritte al punto 4.8, comporta l'apertura di un'istruttoria da parte dell'OdV, che può ascoltare il denunciante, garantendogli l'anonimato. Se a seguito dell'istruttoria dovesse essere confermata la violazione del modello o di un allegato, l'OdV deferirà il responsabile alla Direzione aziendale mediante una relazione scritta.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 18/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

6.2. Misure nei confronti dei dipendenti

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con la General Smontaggi s.p.a., in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del codice civile – Diligenza del prestatore di lavoro: *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.*

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello e nei relativi allegati sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 – *Sanzioni disciplinari* della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e di eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> - l'inosservanza delle procedure prescritte; - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree sensibili; - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV; - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: <ul style="list-style-type: none"> - al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità - il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree sensibili, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio E dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse della General Smontaggi s.p.a. arrechi danno alla società stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Trasferimento per punizione	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree sensibili, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001.
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree sensibili, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree sensibili, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare l'applicazione alla General Smontaggi s.p.a. delle misure previste dal Dlgs 231/2001, con conseguente grave nocimento patrimoniale e di immagine per la società stessa.

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del modello da parte di amministratori della società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 19/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015

6.4. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri soggetti terzi legati alla General Smontaggi s.p.a. da un rapporto contrattuale di collaborazione, di consulenza o, in genere, non di lavoro dipendente, nell'esercizio della loro attività, in contrasto con le disposizioni contenute nel presente modello e nei relativi allegati potrà determinare la risoluzione del relativo rapporto contrattuale, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

La direzione cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7. Verifica ed aggiornamento del Modello

a) verifiche periodiche

Il presente modello sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, coordinate dall'Organismo di Vigilanza, cui tutto il personale è tenuto a prestare la collaborazione che l'OdV riterrà opportuno richiedere:

- verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi dalla General Smontaggi s.p.a. nelle aree a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente modello, con le modalità stabilite dall'OdV..

A seguito delle verifiche effettuate verrà valutata l'opportunità di apportare le conseguenti modifiche al modello.

b) aggiornamento del modello

E' rimesso al C.d.A., anche sulla base delle indicazioni fornite dall'OdV (cfr. par. 4.6 lett c), di predisporre gli aggiornamenti del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si verranno a determinare nel tempo.

Modello Organizzativo adottato dalla General Smontaggi SpA D.Lgs 231/2001	Pag. 20/20
	Rev.: 0 Del 01.10.2015