

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N° 231/2001

Parte Generale

GEMINI SRL

INDICE

1.	PREMESSA.....	4
2.	GEMINI S.R.L.: STRUTTURA E ATTIVITÀ	5
3.	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	6
3.1	IL D.LGS. N°231/2001 - PREMESSA STORICA	6
3.2	LA SVOLTA NEL SISTEMA PENALE ITALIANO: IL D.LGS. N°231/2001.....	7
3.3	I SOGGETTI	7
3.4	LEGALITÀ, IRRETROATTIVITÀ, TASSATIVITÀ.....	8
3.5	SUCCESSIONE DI LEGGI	8
3.6	INTERESSE O VANTAGGIO E SOGGETTI AUTORI DEL REATO PRESUPPOSTO.....	8
3.7	I MODELLI ORGANIZZATIVI DI GESTIONE E CONTROLLO	9
3.8	SANZIONI.....	10
3.9	LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	10
4.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO DI GEMINI S.R.L.	11
4.1	FINALITÀ DEL MODELLO.....	11
4.2	DESTINATARI DEL MODELLO	11
4.3	APPROVAZIONE E MODIFICA DEL MODELLO	11
4.4	ATTUAZIONE DEL MODELLO	11
5	GLI ELEMENTI DEL MODELLO	12
5.1	MAPPATURA DEI PROCESSI	12
5.2	INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO. VALUTAZIONE ED ATTRIBUZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO	12
5.3	PREVISIONE DI PROTOCOLLI DIRETTI A PREVENIRE I REATI – PRESUPPOSTO.....	13
5.4	L'ADOZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO	13
5.5	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	14
5.6	MODALITÀ DI EMERSIONE E RILEVAMENTO DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	14
5.7	INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUI CONTENUTI DEL MODELLO	14
6.	SISTEMI DI GESTIONE PRESENTI IN GEMINI S.R.L.....	14
7.	FUNZIONAMENTO ODV.....	15
7.1	COMPOSIZIONE E NOMINA	15
7.2	DURATA IN CARICA E REVOKA.....	15
7.3	REGOLAMENTO INTERNO E COMPENSO DEI COMPONENTI	15
7.4	AUTONOMIA DI SPESA	16
7.5	COMPITI ATTRIBUITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
7.6	GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI E MODALITÀ DI EMERSIONE E RILEVAMENTO DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	16

1. PREMESSA

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n°231 del 2001 (d'ora innanzi solo “modello” o MOG) ha lo scopo di prevenire la commissione dei reati – presupposto di cui al D.Lgs. n°231/2001, anche nella sola forma del tentativo, perpetrati ad interesse o vantaggio di Gemini S.r.l. (di seguito citata anche come “ente” e “Azienda”) da soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla vigilanza o al controllo dei primi.

Rientrano a pieno titolo tra i soggetti sottoposti al controllo anche i soci che compongono l'ente.

Il modello è ispirato alle linee guida CONFINDUSTRIA. La scelta di ispirarsi alle stesse è dettata dalla loro diffusione e dalla circostanza di costituire sicuramente una fonte autorevole cui ispirarsi nella redazione del modello.

Il Modello quindi, si articola, nelle seguenti parti:

1) **PARTE GENERALE**, la quale contiene informazioni sulla storia e la struttura dell'ente e fornisce, altresì, un'analisi capillare, sebbene di facile fruibilità, del D.Lgs. n°231 del 2001 e dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Stante il suo carattere prettamente speculativo – informativo, la parte generale è divulgata attraverso la diffusione tra i soci e gli altri stakeholders, così come individuati nel sistema di gestione qualità di cui l'ente è dotato. In tal modo, la Società mira anche a diffondere la propria politica aziendale, tesa alla legalità e alla trasparenza;

2) **PARTE SPECIALE**, che si concentra sui reati-presupposto e sulle attività aziendali a rischio reato. In essa sono indicate la metodologia di analisi utilizzata, le modalità di gestione delle risorse e dei flussi finanziari e i protocolli, cioè le cautele di cui Gemini S.r.l. si è dotata per ridurre il rischio di commissione di reati presupposto al suo interno. La parte speciale è costituita, oltre che dalle cautele predisposte a seconda delle fattispecie criminose da prevenire, anche da procedure operative specifiche in relazione a processi particolarmente sensibili. Le procedure in questione mirano a prevenire comportamenti penalmente rilevanti, o comunque illeciti, contrari alla legge o comunque non eticamente corretti, che potrebbero sfociare nella commissione di una pluralità di illeciti. Esse, quindi, sono introdotte laddove i sistemi aziendali in uso non siano sufficienti, non possano essere integrati o qualora l'Azienda reputi opportuno specificare in appositi documenti l'andamento di processi significativi.

Nella parte speciale del modello, poi, sono espressamente richiamate procedure, documenti e sistemi cui si rinvia per la prevenzione del reato considerato di volta in volta.

Stante il carattere sensibile delle informazioni contenute nella parte speciale, essa non è pubblica ed è coperta da assoluta riservatezza verso i terzi. All'interno dell'ente è invece diffusa alle funzioni interessate.

3) **CODICE ETICO**, che si compone di codice etico, codice disciplinare e procedura delle segnalazioni;

4) **ORGANISMO DI VIGILANZA**.

Dotandosi del descritto MOG, Gemini S.r.l. ha colto l'occasione per rivedere i propri processi, cercando, ove possibile, di migliorarli, rendendoli compatibili con le esigenze di legalità che sottendono il suo operato.

L'adozione del Modello è altresì un modo per diffondere il “culto” della legalità, della trasparenza e della buona amministrazione sia all'interno dell'ente sia al suo esterno.

Le finalità che Gemini S.r.l. intende perseguire con l'adozione del sistema sono quelle di:

- rendere noto a chiunque operi o che si interfacci con essa, l'esistenza di un sistema atto a regolare i comportamenti di ciascuno, nella consapevolezza di poter incorrere in sanzioni di diverso tipo nell'ipotesi in cui contravvenga alle regole che l'Azienda si è data;
- consentire a Gemini S.r.l. di tenere costantemente sotto controllo la propria realtà aziendale ed in particolare le aree a rischio reato, prevenendo, facendo cessare o impedendo la commissione di comportamenti anche solo potenzialmente criminosi;
- far comprendere all'intera compagine societaria e a quanti intrattengono relazioni con l'Azienda l'esistenza di un'organizzazione ben strutturata, in cui vige il rispetto dei ruoli nonché di regole e modalità di comportamento ben precise. Ciò deve condurre alla consapevolezza che ogni comportamento ha delle conseguenze in termini di responsabilità e ha riflessi sulle decisioni assunte per conto della stessa.

Gemini S.r.l. diffonde il modello e il Codice Etico sia all'interno sia all'esterno per le parti pubblicabili, affinché quanti intrattengono rapporti con essa, a qualsiasi titolo, possano prenderne visione e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali.

La struttura del modello organizzativo di gestione e controllo di cui Gemini S.r.l. si è dotata è sotto raffigurata.

DEFINIZIONI:

In questa sezione sono riportati principali termini e definizioni utilizzati nel Modello, nelle procedure, nel codice etico, nei modelli dei documenti e in tutta la documentazione del sistema di gestione.

Termine

Definizione

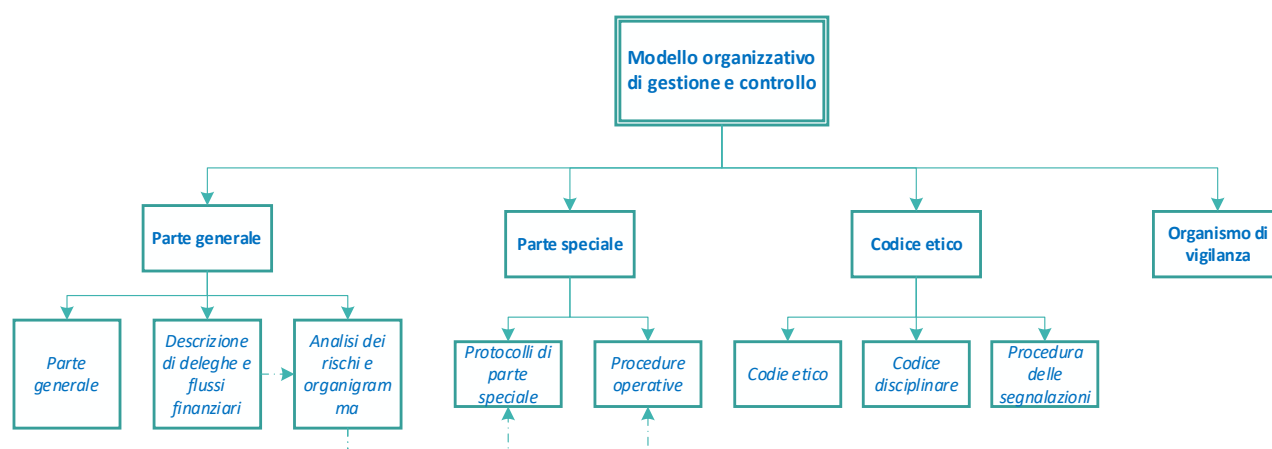
Analisi dei rischi

Attività dell'analisi specifica della singola organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

Audit del sistema di gestione

Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il

	sistema di gestione è conforme alle politiche, alle procedure o ai requisiti di quello adottato dall'organizzazione.
Codice etico	Insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.
Decreto Legislativo n° 231/2001	Decreto Legislativo n°231 dell'8 giugno 2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".
Direzione	Consiglio di Amministrazione, Presidente e Consiglieri, in base alle deleghe.
Modello organizzativo	Insieme di strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate e attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione.
Organismo di Vigilanza (OdV)	Organismo di vigilanza previsto dall'Articolo 6, Comma 1, Lettera b) del D.Lgs. n°231/01 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento continuo.
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi ed indirizzi generali di una organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla direzione.
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs.n°231/01 e s.m.i..
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto a un livello tollerabile per l'organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento.
SGRA	Acronimo che identifica il Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa.
Sistema disciplinare	Sistema disciplinare di cui all'Articolo 6, Comma 2, Lettera e) del D. Lgs.n°231/01.



2. GEMINI S.R.L.: STRUTTURA E ATTIVITÀ

Gemini S.r.l. è una società a responsabilità limitata costituita nel 1987, avente per oggetto l'attività di global service e multi service relativi principalmente alla pulizia e manutenzione di impianti civili ed industriali, sanificazione e disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, pulizia delle facciate verticali, servizi di cura del verde e giardinaggio, servizi di movimentazione e facchinaggio.

La Società ha sede legale a Venezia, nella frazione di Marghera, in via dell'elettricità, n. 5/d. Essa, tuttavia, opera su tutto il territorio nazionale.

Gemini S.r.l. è attualmente così costituita:

- *Assemblea generale dei Soci*, cui sono demandati i poteri, i diritti e gli obblighi previsti dalla Legge e dallo Statuto, cui si rimanda.
- *Consiglio di Amministrazione*: è eletto dall'assemblea ordinaria dei soci e dura in carica fino a revoca o dimissioni o per il periodo determinato dai soci al momento della nomina. Gli amministratori sono rieleggibili.

La legale rappresentanza generale della Società spetta al Presidente del CdA e nei limiti della delega agli amministratori delegati. La rappresentanza della Società spetta anche agli amministratori congiuntamente o disgiuntamente, allo stesso modo in cui sono stati attribuiti in sede di nomina i poteri di amministrazione. La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori, agli investitori e ai procuratori nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

- *Direzione generale*, spetta al Presidente del CdA che ha i più ampi poteri decisionali e di spesa;
- *Amministratori delegati*, sono quattro e sono membri del Consiglio di Amministrazione. Costoro esercitano i propri poteri nei limiti previsti dalle deleghe loro conferite;
- *Ufficio Amministrazione e Finanza*, si occupa della gestione contabile della Società. Provvede alla redazione del bilancio e a tutti gli adempimenti contabili;
- *Ufficio Personale e Paghe*, si occupa della gestione di tutto il personale dal momento della ricerca sino alla risoluzione del rapporto, occupandosi sia del trattamento giuridico sia di quello economico;
- *Ufficio IT*, si occupa della gestione informatica della Società, sia hardware che software;
- *Ufficio Organizzazione e Processi*, si occupa dello studio dei processi aziendali e della formazione;
- *Ufficio Sviluppo Commerciale*, si occupa del procacciamento d'affari e della promozione della società;
- *Direzione Tecnica e Commerciale*, da cui dipendono Ufficio Customer Care e Gare, Ufficio Acquisti, Ufficio Gestione e Controllo dei Cantieri, Ufficio Sviluppo Commerciale e Ufficio R&D, CSR, Sicurezza: si occupa della gestione dei clienti, dalla fase preliminare di fattibilità dell'affare sino all'adempimento della prestazione pattuita.

Ai dipendenti della Società si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati / multiservizi, dell'08 giugno 2021 tra FISE- Federazione imprese di servizi, LegacoopServizi, Federlavoro e servizi, Confcooperative, Unioniservizi, CONFAPI, AGCI Servizi da una parte e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTRASPORTI UIL dall'altra. Si rappresenta che dagli anni '90 Gemini S.r.l. è iscritta a Confindustria.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

3.1 Il D.LGS. N°231/2001 - Premessa Storica

Sin dall' epoca illuministica il diritto penale italiano è stato incentrato sulla *teoria antropocentrica*: solo l'uomo, persona fisica, può commettere un reato e, quindi, è l'unico a poter essere destinatario della pena.

Da tanto l'idea secondo cui "*societas delinquere non potest*" (gli enti non possono delinquere).

Col passare degli anni la teoria antropocentrica è stata confermata a livello normativo, così diffondendo il convincimento che il brocardo latino anzidetto fosse insuperabile.

L'art. 27 della Costituzione italiana consacra, infatti, la natura personale della responsabilità penale, prevedendo da un lato la partecipazione psicologica del reo al fatto e dall'altro la comminazione di pene tese alla sua rieducazione.

Il Codice penale dal canto suo, già prima dell'entrata in vigore della Costituzione, aveva, seppur con meno vigore, confermato tale principio. Basti pensare che l'art. 197 c.p. prevede un coinvolgimento dell'ente nel caso in cui i rappresentanti legali o gli amministratori siano condannati al pagamento di una pena pecuniaria, risultino insolventi e il reato costituisca violazione degli obblighi pendenti su di loro o sia commesso nell'interesse dell'ente stesso.

Si tratta in sostanza di una responsabilità di tipo sussidiario in virtù della quale sull'ente pende un'obbligazione di garanzia in caso di insolvenza dei suoi organi.

Tanto conferma che il Legislatore ha ritenuto solo l'uomo soggetto attivo del reato.

Col passare degli anni tale sistema ha iniziato a vacillare.

Analisi socio – criminologiche risalenti già agli anni '70 hanno dimostrato da un lato una sempre più crescente criminalità d'impresa e dall'altro l'incapacità dell'ordinamento di fare efficacemente fronte a questa nuova realtà.

L'applicazione dell'art. 197 c.p., infatti, non ha funzionato come deterrente, ma al contrario è stato percepito dalle persone giuridiche come un normale costo d'impresa (soprattutto ove si consideri che la sanzione va commisurata al patrimonio del reo e non dell'ente).

Tali riflessioni hanno, dunque, portato una timida parte della dottrina a ripensare a quello che un tempo appariva come un insormontabile ostacolo. Ci si è chiesti, quindi, fino a che punto fosse vero che "le società non possono delinquere".

In Italia, anche guardando l'esempio degli altri ordinamenti, si è iniziato a parlare di "colpa collettiva". Si è detto, quindi, che il coinvolgimento psicologico dell'ente al reato esiste ed è coincidente con la coscienza e volontà di quanti delinquono a suo interesse o vantaggio.

Il problema della afflittività della pena è stato superato sostenendo la necessità di applicare rigide pene pecuniarie, in grado di avere sull'ente una seria capacità afflittiva. La rieducazione della pena, invece, è garantita imponendo all'ente la comminazione di precisi obblighi di fare.

Si apre così la strada alle prime riforme legislative che vedono un serio coinvolgimento dell'ente.

Con la legge 24 novembre 1981 n°689 (legge di depenalizzazione) si sottolinea che l'ente è responsabile in solido con l'autore dell'illecito amministrativo commesso. Si supera in questo modo, sebbene solo in sede amministrativa, il principio di sussidiarietà sancito dall'art. 197 c.p..

Con la legge 7 agosto 1992 n°356 (in materia di associazione di tipo mafioso, riciclaggio, contrabbando, traffico di droga) e con la Legge 7 marzo 1996, n°108 (in materia di usura) è prevista la confisca di tutti i beni posseduti dal reo, anche per interposta persona fisica o giuridica. Tali riforme, tuttavia, lungi dal sancire una responsabilità penale degli enti, hanno avuto il pregio di coinvolgere le persone giuridiche nelle dinamiche proprie del diritto penale, materia un tempo considerata per esse estranea.

3.2 La svolta nel sistema penale italiano: il D.Lgs. n°231/2001

Il momento decisivo per il superamento della più volte citata concezione antropocentrica si è avuto quando il Legislatore italiano ha dovuto dare attuazione a due trattati internazionali: la Convenzione PIF del 1996 (per la protezione degli interessi finanziari della CE) e la Convenzione OCSE del 1997 (sulla lotta alla corruzione dei Pubblici Ufficiali stranieri).

In virtù degli artt. 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300 (che delegava il Governo ad adottare, entro otto mesi dalla sua entrata in vigore, un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale) è stato quindi emanato il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n°231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

La norma ha portato nell'ordinamento una vera e propria rivoluzione.

La stessa relazione ministeriale che accompagna il D.Lgs. n°231/2001 chiarisce, infatti, che non si tratta né di una responsabilità amministrativa né di una responsabilità penale, bensì di una responsabilità a metà strada tra l'una e l'altra. Di tanto si trova conferma nel fatto che l'ente è giudicato dal giudice penale e nelle dinamiche proprie del procedimento penale è anch'esso imputato al pari delle persone fisiche che hanno agito a suo interesse o vantaggio, le pene comminate, infine, sono fortemente inflittive, non paragonabili alle sanzioni amministrative sebbene diverse, com'è chiaro, da quelle penali.

Sembra, dunque, che il Legislatore abbia voluto creare un terzo genere di responsabilità al fine di superare i naturali ostacoli derivanti dai principi sottesi al diritto penale e inapplicabili alle persone giuridiche, cercando nello stesso tempo di prevedere un sistema sanzionatorio realmente in grado di incentivare gli enti a fugare ogni possibilità che siano commessi reati al suo interno a suo interesse o vantaggio.

3.3 I Soggetti

L'art. 1 del D.Lgs. n°231/2001 prevede:

"Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

Da tanto discende che il D.Lgs. n°231/2001 si applica a:

- enti forniti di personalità giuridica (fondazioni e società di capitali);
- associazioni anche prive di personalità giuridica (associazioni, società di persone e società di fatto).

Non si applica, invece, a:

- Stato;
- enti pubblici territoriali;
- enti pubblici non economici;
- enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (come partiti politici e sindacati).

Dall'interpretazione della norma discende che sono soggetti alla disciplina anche gli enti pubblici economici che agiscono "*jure privatorum*", mentre ne rimangono esclusi gli enti pubblici associativi (come ACI, Croce Rossa Italiana, ordini professionali e collegi istituzionali) nonché gli enti pubblici che erogano servizi a connotazione sociale (Aziende Ospedaliere, Scuole ed Università pubbliche).

La giurisprudenza ha chiarito che il termine "ente" va riferito solo a soggetti metaindividuali. Ciò comporta che vi dev'essere sempre una netta distinzione soggettiva tra ente e autore del reato.

Al contrario, soggiacciono al D.Lgs. n°231/01:

- società di fatto;
- società a capitale misto, pubblico e privato;
- società capogruppo che dirigono e coordinano l'intero gruppo ponendosene a capo, se il reato è commesso nell'interesse di tutto il gruppo.

3.4 Legalità, irretroattività, tassatività

L'art. 2 del D.Lgs. n°231, invece, racchiude in sé i tre principi cardine del diritto penale, disponendo l'estensione all'ente del principio di legalità (la responsabilità dell'ente per il reato presupposto dev'essere prevista dalla legge), principio di irretroattività (la legge dev'essere entrata in vigore prima del reato commesso), principio di tassatività (comportamento espressamente previsto dalla legge).

3.5 Successione di leggi

In relazione al problema della successione di leggi il D.Lgs. n°231/2001 richiama l'art. 2 del Codice penale, stabilendo:

“Successione di leggi”

1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici.
2. Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.
3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.

Da tanto consegue che in caso di abrogazione, l'ente non risponde e, se è stato condannato con sentenza irrevocabile, ne cessano l'esecuzione e gli effetti; nel caso in cui la legge esistente al momento del fatto e le successive siano diverse si applica all'ente la legge più favorevole, ma se vi è stata già condanna, essa permane.

Non si pone problema di successione di leggi in caso di leggi temporanee ed urgenti.

3.6 Interesse o vantaggio e soggetti autori del reato presupposto

L'art. 5 del D.Lgs. n°231/2001 prevede che:

*“L'ente è responsabile per i reati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio**. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.*

Al riguardo appare fondamentale specificare il significato di “interesse” e “vantaggio”.

I soggetti autori del reato non devono aver agito per un fine personale o, comunque, estraneo all'ente. Ratio del D.Lgs. n°231/2001 è evitare che l'ente sia coinvolto nelle azioni illecite degli amministratori, non anche quella di punirlo quando in realtà è esso stesso vittima del reato.

Per *interesse* s'intende la proiezione finalistica di una condotta da valutarsi ex ante. Si tratta dell'interesse che l'ente, per il tramite dell'autore del reato, si prefigura prima della commissione dell'illecito.

Per *vantaggio* si intende il concreto risultato conseguito per effetto della condotta da accertare ex post (dopo la commissione). È quanto conseguito a seguito del reato, anche se non prefigurato prima della sua commissione.

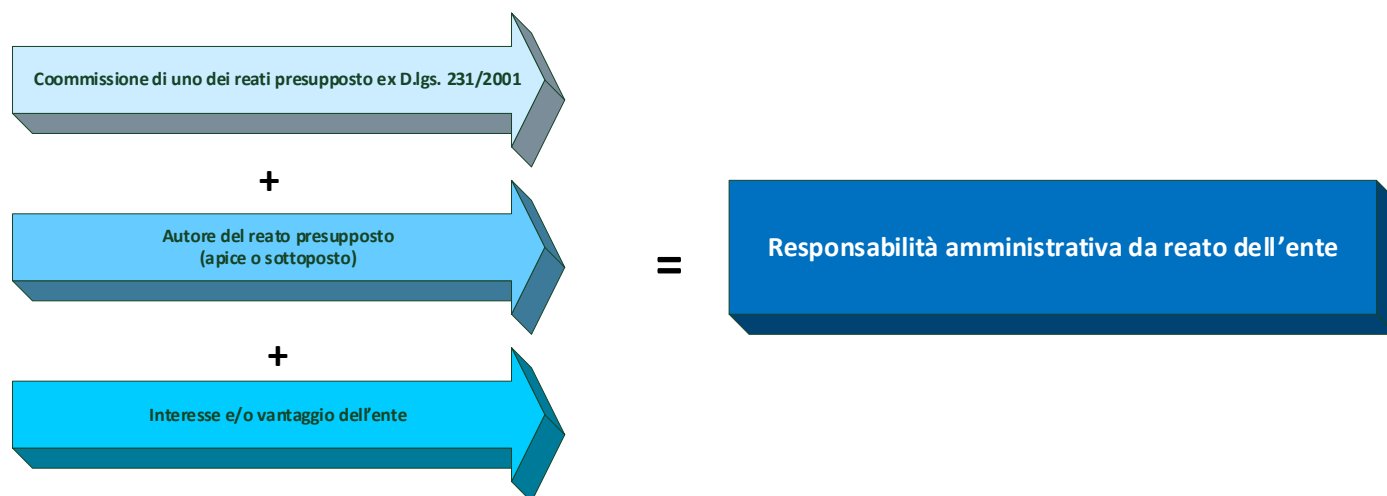
L'ente, quindi, non risponde solo se l'autore del reato ha agito per un interesse proprio o di terzi, anche nel caso in cui abbia ricevuto dall'illecito un vantaggio (cd. vantaggio fortuito).

Per quanto riguarda i soggetti autori del reato l'ente risponde per i reati commessi dai soggetti di cui all'art. 5, cioè:

- a) 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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)“.

Sono considerati “soggetti in posizione apicale” tutti coloro che concorrono a formare la volontà dell'ente e la sua politica. Non importa la qualifica formale ricoperta, ma la funzione concretamente svolta. Soggetti in posizione apicale sono, pertanto, anche i soggetti che di fatto esercitano un dominio sull'ente o su una sua unità operativa.

Affinché un ente possa essere ritenuto responsabile devono, quindi, sussistere tre elementi correlati tra loro:



In virtù degli artt. 24 e ss. del D.Lgs. n°231/2001 i reati presupposto sono:

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- 3) Delitti di criminalità organizzata;
- 4) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- 5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio;
- 7) Reati societari;
- 8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali;
- 9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 10) Delitti contro la personalità individuale;
- 11) Reati di abuso di mercato;
- 12) Altre fattispecie in materia di abusi di mercato;
- 13) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- 14) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- 15) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- 16) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- 17) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 18) Reati ambientali;
- 19) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 20) Razzismo e xenofobia;
- 21) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- 22) Reati Tributarî;
- 23) Contrabbando;
- 24) Delitti contro il patrimonio culturale
- 25) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- 26) Delitti contro gli animali
- 27) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato di cui all'Art. 12, L. n. 9/2013;
- 28) Reati transnazionali.

Si rappresenta che la pletora di reati presupposto è in continua evoluzione. Non si può escludere che, quindi, il numero di reati presupposto sia destinato ad aumentare.

3.7 I modelli organizzativi di gestione e controllo

Al ricorrere di talune circostanze, l'ente può beneficiare di un meccanismo esimente della responsabilità amministrativa. Tale esimente varia a seconda del soggetto – persona fisica che abbia commesso il reato.

In particolare, se il reato è commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa dell'impresa sarà esclusa se l'impresa prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del reato;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'impresa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza e Controllo, di seguito OdV);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui, invece, il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa (art. 7 comma 1 del decreto) sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali mantengono verso tali persone. Si prevede, però, all'art. 7 comma 2, che: *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'impresa, 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"*.

La responsabilità dell'impresa è, infine, esclusa (art. 5 comma 2 del decreto) se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Tuttavia, il ricorrere, accanto all'interesse o al vantaggio dell'ente, di un interesse personale dell'autore della condotta illecita o di terzi soggetti, non vale di per sé ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente che, come già rilevato, è autonoma rispetto a quella delle persone fisiche.

Il decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazioni nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee-Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed avallati dal Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3).

3.8 Sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- SANZIONI PECUNIARIE (indicate in quote);
- SANZIONI INTERDITTIVE, consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive non sono previste in relazione a tutti i reati presupposto ed hanno, di solito carattere temporaneo;
- CONFISCA;
- PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA.

3.9 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria

Come accennato in premessa, nella predisposizione del suo Modello 231, Gemini S.r.l. oltre ad osservare le prescrizioni indicate dal Decreto, ha stabilito di seguire i principi espressi nelle linee guida predisposte da CONFINDUSTRIA, approvate dal Ministero della Giustizia il 07 marzo 2002, aggiornate dapprima nel 2014 e poi nel giugno del 2021. Dette "Linee Guida" hanno ottenuto la dichiarazione di "idoneità" da parte del Ministero della Giustizia, poiché ritenute idonee al raggiungimento dello scopo di cui all'art. 6.

Le citate "Linee Guida" rappresentano un parametro di riferimento in tema di predisposizione di modelli di organizzazione e gestione.

Gli aspetti salienti delle Linee Guida sopra menzionate sono:

- l'identificazione delle aree nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto;
- previsione e progettazione di protocolli diretti a programmare sia la formazione che l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- corretto e completo funzionamento dei flussi di informazione e comunicazione;
- sistema disciplinare;
- Organismo di vigilanza.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO DI GEMINI S.R.L.**4.1 Finalità del Modello**

Gemini S.r.l. ha deciso di adottare il presente modello organizzativo di gestione e controllo con lo scopo di:

- a. promuovere e valorizzare al proprio interno, tra i soci che lo compongono e tra quanti, anche indirettamente operano per esso, una cultura etica all'insegna di correttezza e trasparenza nella conduzione e gestione degli affari;
- b. introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano commettersi i reati – presupposto previsti nel D.Lgs. n°231/2001;
- c. introdurre un codice etico, contenente i principi di controllo a cui il sistema organizzativo deve conformarsi;
- d. introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel codice etico e delle misure indicate nel presente Modello;
- e. introdurre una procedura diretta a gestire le segnalazioni, nel pieno rispetto dei diritti, degli interessi del whistleblower, assicurando tutte le garanzie previste a sua tutela dalla legge o, in mancanza di specifiche disposizioni normative, dall'Azienda stessa;
- f. istituire un Organismo di Vigilanza (anche detto "OdV") con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

4.2 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo, ai dipendenti, ai soci, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per suo conto nell'ambito delle attività emerse come "a rischio". I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Azienda.

4.3 Approvazione e Modifica del Modello

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione dell'organo direttivo. Pertanto, l'approvazione del presente Modello è prerogativa e responsabilità esclusiva del CdA di Gemini S.r.l., cui compete in via esclusiva, anche su segnalazione e/o previo parere dell'Organismo di Vigilanza, la formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni ritenute necessarie allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura del Consorzio.

Con riferimento alle procedure del Modello ed alla Mappa delle aree a rischio, ogni integrazione e/o modifica potrà essere formalmente adottata, su segnalazione e/o previo parere dell'OdV.

Nell'ipotesi di modifiche e/o integrazioni aventi ad oggetto il sistema organizzativo, ogni modifica e/o integrazione di natura sostanziale apportata all'organigramma aziendale, alle relative *mission e aree di responsabilità* e sistema autorizzativo, dovranno essere approvate dal CdA.

Esso mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal Codice civile e dallo Statuto, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione ed efficacia del Modello nonché al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza curerà la materiale realizzazione degli aggiornamenti o integrazioni del Modello stabilite di Gemini S.r.l. o comunque dallo stesso ritenute opportune e sottoposte al CdA, avvalendosi, qualora occorra, dell'operatività di società di consulenza esterne specificatamente incaricate, provvedendo a monitorarne la correttezza dei risultati.

Delle modifiche effettuate direttamente dall'organo Amministrativo sentito l'OdV o delle modifiche o aggiornamenti del sistema proposti dall'OdV, quest'ultimo dà sempre atto nei suoi verbali, curando l'aggiornamento, secondo quanto espressamente previsto dal D.Lgs. n°231/2001.

4.4 Attuazione del Modello

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello.

Per la fase di attuazione del Modello, il CdA, supportato dall'Organismo di Vigilanza, per i rispettivi ambiti di competenza, sarà responsabile dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative.

In ogni caso, Gemini S.r.l. intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di tutta l'Azienda e, in particolare, di quanti rivestono funzioni apicali o strategiche nonché dei soci che lo compongono. A costoro è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

5 GLI ELEMENTI DEL MODELLO

5.1 Mappatura dei Processi

L'art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n°231/2001 richiede che il Modello risponda all'esigenza /primaria di *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*. L'adozione del modello va inquadrata nell'ottica del Risk Management, cioè della Gestione del Rischio, definibile come l'insieme delle azioni adottate dall'azienda per ridurre, contenere e controllare il rischio. Tali azioni devono essere valutate secondo la logica costi-benefici.

Il primo passo compiuto nella predisposizione del modello è stato quello di valutare le varie aree di cui si compone, individuando quelle più esposte alla commissione dei reati – presupposto, analizzando i sistemi di controllo allo stato funzionanti, con determinazione del "livello di rischio accettabile per l'organizzazione" (**gap analysis**).

Tale operazione è stata effettuata da un gruppo di lavoro composto da consulenti esterni e figure interne. Tale team ha provveduto ad intervistare i vari referenti aziendali per comprendere in maniera esaustiva il reale funzionamento dell'ente.

I sistemi di controllo esistenti, quindi, sono stati valutati tenendo presente la loro idoneità a prevenire i reati – presupposto.

Dall'analisi descritta è scaturito un documento presupposto fondamentale del modello, poiché ne determina l'ambito di efficacia e di operatività.

Tale mappatura deve essere tenuta sotto controllo, al fine di assicurarne modifiche e aggiornamenti a seconda delle sopravvenute esigenze aziendali. Tali operazioni sono di competenza del CdA.

L'ente, nel valutare i propri rischi potenziali, ha così operato.

Si è proceduto ad analizzare il contesto aziendale con l'obiettivo di individuare processi e attività nel cui ambito esiste il rischio che siano commessi reati – presupposto.

L'attenzione è stata quindi focalizzata sul Sistema organizzativo e sul Sistema autorizzativo presenti.

Tale attività ha consentito in primo luogo di scandagliare il grado di complessità dell'ente, permettendo di individuare i problemi di governance che ne conseguono e che, anche con il presente modello, si cercano di arginare.

Sulla base della carta di identità dell'ente così tracciata è stato predisposto l'Organigramma.

Eventuali cambiamenti dell'assetto della società comporteranno una revisione dell'organigramma aziendale.

In secondo luogo, sulla base dell'organigramma, è stato possibile indicare la ripartizione dei poteri autoritativi e di firma.

Tale operazione ha consentito di delineare per ogni processo aziendale il novero dei garanti, cioè dei soggetti che assumono la responsabilità di gestione e direzione dei vari compartimenti dell'ente, specificando le soglie di approvazione delle spese spettanti a ciascun garante.

5.2 Individuazione delle attività a rischio. Valutazione ed attribuzione del livello di rischio

La predisposizione della mappatura delle aree aziendali ha consentito di individuare le aree maggiormente esposte al rischio reato.

Tenuto conto delle probabilità di accadimento dell'evento reato, è stato attribuito un valore specifico alle categorie di rischio identificate (rischio basso, rischio medio, rischio alto). L'emersione di quanto descritto è possibile grazie alla **GAP ANALYSIS**, così strutturata:

- 1) descrizione attività a rischio del reato presupposto considerato;
- 2) individuazione e descrizione attività di controllo esistenti;
- 3) valutazione dei sistemi esistenti anche attraverso la verifica di dati e della documentazione presente in Gemini S.r.l.;
- 4) individuazione delle carenze del sistema.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. n°231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento:

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio e le valutazioni dei rischi specifici loro connessi, sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

5.3 Previsione di protocolli diretti a prevenire i reati – presupposto

La mappatura dei processi a rischio ha consentito di individuare aree, processi ed attività più esposti al rischio reato.

L'ente ha in tal modo predisposto protocolli (vere e proprie procedure aziendali) idonei a prevenire il rischio reato, nel caso in cui i controlli già esistenti si presentino carenti o insufficienti.

Individuate le criticità, Gemini S.r.l. ha pianificato le attività necessarie per adeguare la propria organizzazione interna, al fine di risolvere le criticità emerse.

Solo con la concreta attuazione del modello l'ente potrà verificare e valutare il raggiungimento degli obiettivi che si è prefisso e la concreta attuazione delle misure adottate.

Si rappresenta che sulla base delle criticità emerse o delle esigenze aziendali tese al miglior funzionamento del modello, l'ente può dotarsi di procedure specifiche in relazione a processi aziendali particolarmente sensibili, come la selezione e la gestione del personale; l'attività di due diligence su soci, fornitori, partners commerciali; la selezione dei fornitori; la gestione di omaggi, sponsorizzazioni e gadget (...). L'ente, considerate le procedure già in uso, può altresì scegliere di procedere alla loro integrazione, nell'ottica di prevenire comportamenti illeciti rilevanti per il D. Lgs. n°231/2001.

5.4 L'adozione e l'aggiornamento del Codice Etico

L'ente al fine di raccogliere in un unico documento i valori e i principi che permeano la cultura d'impresa, si è dotato di un codice etico.

Il Codice Etico costituisce la "tavolozza di valori" a cui Gemini S.r.l. si ispira nella elaborazione della sua cultura di impresa.

Si tratta dei valori e delle prescrizioni che contraddistinguono il suo operare e che si richiedono ai suoi dipendenti, ai soci, ai suoi collaboratori, ai suoi partners commerciali e a tutti coloro che intrattengono rapporti con esso.

I protocolli di cui l'ente si è dotato costituiscono concreta applicazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel codice etico.

Le disposizioni del codice etico assumono:

- una funzione integrativa dei protocolli, di cui sono al tempo stesso fonte ispiratrice;
- una funzione precettiva, per quanto non espressamente normato dai protocolli.

Il codice si compone di:

- introduzione;
- principi etici di riferimento;
- norme di comportamento;
- sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare comportamenti contrastanti con il codice etico e/o il modello organizzativo;
- procedura delle segnalazioni.

Il codice etico è adottato ed approvato dal CdA e diffuso a tutti i livelli aziendali. Esso costituisce parte integrante e sostanziale dei contratti conclusi con soci, fornitori e collaboratori. L'eventuale violazione delle sue regole ad opera di costoro può costituire motivo di risoluzione del contratto.

Il codice si estende anche a soci, consulenti, procuratori, terzi ed altri stakeholders che a qualunque titolo svolgono attività per Gemini S.r.l..

L'Organismo di Vigilanza controlla funzionamento ed osservanza del codice etico.

5.5 Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie

Gemini S.r.l., in virtù di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n°231/2001 ha adottato specifiche procedure in grado di regolamentare i processi di gestione dei flussi attivi e passivi (introiti e spese).

Le procedure in questione sono oggetto di specifico controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, Gemini S.r.l. opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base di tre principi:

1. Principio della segregazione – “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”. In ossequio a tale principio, la società adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, una prassi consolidata che assicura la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate; è previsto, inoltre, il costante aggiornamento dell'organigramma affinché sia sempre in linea con la realtà operativa aziendale.
2. Principio della tracciabilità – “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della società e la relativa movimentazione possano non essere registrati con documenti.
3. Principio del controllo – “Documentazione dell'attività di controllo”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione. In particolare, Gemini S.r.l. attiva specifici processi di monitoraggio delle risorse finanziarie, finalizzati ad evitare lo stanziamento di provviste di fondi utili a perpetrare le diverse fattispecie di reato implicanti movimentazione di flussi di denaro (corruzione, riciclaggio, false comunicazioni sociali, ecc.).

Tali principi, com'è chiaro, vanno parametrati alla realtà aziendale di riferimento ed alle risorse umane disponibili.

5.6 Modalità di emersione e rilevamento delle violazioni del modello

Gemini S.r.l. per assicurare l'adequatezza e l'effettività del modello ha creato un sistema di rilevamento delle violazioni, in grado di far emergere tempestivamente le trasgressioni alle regole di comportamento che si è dato l'ente.

Il sistema contempla:

- a) l'obbligo di denunciare le violazioni, anche solo sospette, di modello, codice etico, procedure operative;
- b) possibilità di denuncia, anche in forma anonima, direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- c) trasmissione di denuncia all'OdV, se a questo non direttamente inviata.

5.7 Informazione e formazione sui contenuti del modello

IL CdA ha predisposto all'interno della procedura sulla gestione delle risorse umane un regolamento per la formazione sulla responsabilità amministrativa degli enti al fine di disciplinare gli snodi del percorso formativo.

La formazione, non occasionale, ma continua, è oggetto di appositi progetti che il CdA deve approvare sentito l'OdV, che deve al riguardo rilasciare apposito parere.

La formazione riguarderà tutte le figure coinvolte, diversificandosi a seconda che sia diretta agli apici o ai sottoposti o ai soci.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria. Sarà distribuito il materiale didattico e saranno effettuati test finali al fine di saggiare il grado di apprendimento.

A tal fine saranno seguite le procedure relative alla formazione previste nel sistema di gestione qualità.

6. SISTEMI DI GESTIONE PRESENTI in GEMINI S.R.L

Gemini S.r.l. adotta un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale nel senso più ampio dei rispettivi termini, conforme alle seguenti norme internazionali e certificato da Enti di Certificazione accreditati:

- Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di gestione per la Qualità. Requisiti, rilasciata dall'Ente Internazionale SMC, accreditata SNAS
- Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 – Sistemi di gestione Ambientale. Requisiti e guida per l'uso, rilasciata dall'Organismo di Certificazione SMC, accreditata SNAS
- Certificazione UNI EN ISO 14064-1:2018 – Gas ad effetto serra - Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione, rilasciata dall'Organismo di Certificazione SMC
- Certificazione UNI ISO 45001:2018 – Sistemi di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro. Requisiti e guida per l'uso, rilasciata dall'Organismo di Certificazione SMC, accreditata SNAS
- Certificazione UNI ISO 37001:2016 – Sistemi di gestione per la Prevenzione della Corruzione. Requisiti e guida all'utilizzo, rilasciata dall'Organismo di Certificazione SMC, accreditata SNAS
- Certificazione SA 8000:2014 – Responsabilità Sociale, rilasciata dall'Organismo di Certificazione GCERTI, accreditata SAAS

- Certificazione UNI EN 16663:2015 – Servizi di gestione e controllo delle infestazioni (pest management) - Requisiti e competenze, rilasciata dall’Organismo di Certificazione SMC
- Certificazione UNI EN 13549:2003-Qualità dei servizi di Pulizia e Sanificazione
- Certificazione UNI PDR 125:2022-Parità di genere
-

7. FUNZIONAMENTO ODV

Al fine di assicurare l’efficace attuazione del modello organizzativo di cui Gemini S.r.l. si è dotata è istituito un Organismo di Vigilanza (d’ora in poi denominato OdV), munito di autonomi poteri di iniziativa e controllo, deputato a:

- vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;
- curarne l’aggiornamento;
- essere beneficiario degli obblighi di informazione sulle operazioni “sensibili”.

7.1 Composizione e Nomina

L’OdV può essere composto da:

- a) un laureato in giurisprudenza, che abbia conseguito l’abilitazione alla professione, con comprovata esperienza nella materia della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, che non abbia mai svolto incarichi giudiziali per o contro l’ente e che sia in possesso di titoli in materia di sistemi di gestione aziendale; oppure
- b) un laureato in economia e commercio, abilitato alla professione, che abbia comprovata esperienza nel settore della responsabilità amministrativa degli enti e non abbia mai prestato la propria attività a favore dell’ente; oppure
- c) un consulente aziendale, con esperienza almeno decennale sui sistemi di gestione aziendale, che abbia titolo di auditor ambiente e sicurezza. Costituiranno titoli preferenziali il possesso della Certificazione *Accredia* come Lead Auditor e il possesso della qualifica di Lead Auditor di sistemi di gestione ambientale ISO 14000.

L’incarico può anche essere conferito anche ad una persona giuridica, purché al suo interno vi siano soggetti che rispondano alle suesposte caratteristiche.

Ciascun componente dell’OdV deve dimostrare il possesso dei seguenti requisiti:

- a) indipendenza: non deve trovarsi in conflitto di interessi con la società né appartenere o essere appartenuti ai vertici della stessa. Non può fare parte dell’OdV chi abbia rivestito cariche o ricoperto ruoli all’interno degli organi societari;
- b) professionalità: deve possedere competenze specifiche in tema di attività di controllo (auditing, controllo di legalità, tecnico – contabile, direzionale e strategico);
- c) onorabilità: non deve aver riportato condanne penali per delitti non colposi con pena della reclusione non inferiore ad un anno; non deve trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; non deve trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità di cui all’art. 2382 c.c.; non deve essere o essere stato sottoposto a misure di prevenzione).

Una volta selezionato ciascun componente dell’OdV, il CdA procede alla sua nomina a mezzo di apposita lettera di incarico.

Il CdA valuta periodicamente l’adeguatezza dell’OdV in ordine alla struttura organizzativa e ai poteri conferiti.

Gemini S.r.l. ha optato per un Organismo di Vigilanza monocratico soggetto esterno all’ente.

Il CdA sceglie, dopo attenta valutazione del curriculum e colloquio conoscitivo, la professionalità idonea a ricoprire l’incarico secondo i requisiti di seguito indicati.

A seguito della selezione lo stesso organo procede al conferimento dell’incarico.

7.2 Durata in carica e revoca

I membri dell’OdV restano in carica due anni. Alla scadenza l’incarico è rinnovabile, anche tacitamente.

Il CdA con propria delibera provvede alla revoca dell’incarico all’OdV o anche solo ad un suo componente in caso di:

- a) grave inadempimento dei doveri di vigilanza e di verifica dell’efficace attuazione del modello;
- b) sentenza di condanna contro l’ente per la commissione di un reato - presupposto agevolato da gravi inadempienze dell’OdV;
- c) sentenza di condanna o, comunque, perdita del requisito della onorabilità;
- d) provvedimenti di interdizione, inabilitazione, fallimento;
- e) incompatibilità con l’incarico, anche per legami personali o professionali instaurati con appartenenti ai vertici dell’ente e/o con i soggetti sottoposti al suo controllo;
- f) conflitto d’interessi con la società.

Del provvedimento di revoca va informata l’assemblea dei soci.

7.3 Regolamento interno e compenso dei componenti

A seguito della nomina da parte del CdA, l’OdV si dota di un regolamento interno, al fine di assicurare la sua indipendenza e il suo funzionamento.

- funzioni e poteri dell’OdV:

- modalità di convocazione;
- calendario e frequenza delle riunioni ordinarie (non inferiori a quattro nell'arco dell'anno);
- comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale;
- coordinamento con gli altri organi sociali;
- acquisizione di informazioni e dati dalle funzioni aziendali;
- funzioni ispettive;
- modalità di verbalizzazione e di conservazione dei verbali delle riunioni.

Il CdA stabilisce il compenso del componente dell'OdV.

È vietato attribuire premi o altro tipo di retribuzione in misura variabile o comunque connessa alle performances realizzate dall'ente.

7.4 Autonomia di spesa

Il CdA annualmente stanza un budget da attribuire all'Organismo di Vigilanza.

Il budget deve essere idoneo ad assicurare che l'Organismo di Vigilanza possa prendere le proprie decisioni in piena autonomia.

Il budget, una volta quantificato, anche su indicazione e consiglio dell'OdV, deve essere accantonato.

In casi straordinari di necessità ed urgenza l'OdV può sostenere spese non coperte dal budget annuale.

7.5 Compiti attribuiti all'organismo di vigilanza

L'OdV deve vigilare e controllare:

- i processi aziendali a rischio reato;
- il rispetto dei protocolli adottati e del codice etico;
- i documenti e le informazioni provenienti dai responsabili delle diverse aree funzionali;
- l'adeguatezza della strumentazione di supporto e del modello organizzativo nel suo complesso;
- la revisione del modello, dopo averne riscontrato la sua obsolescenza o la necessità di integrazioni, modifiche o aggiornamenti.

Esso, inoltre, deve:

- vigilare sul sistema delle deleghe;
- effettuare verifiche sul grado di conoscenza e la comprensione del modello da parte del personale;
- valutare eventuali informazioni circa la violazione o l'inosservanza del modello;
- proporre alla funzione aziendale competente l'avvio del procedimento per l'irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

L'OdV deve solo sorvegliare e riferire al CdA, l'unico a poter paralizzare le potenziali illegalità riscontrate.

7.6 Gestione dei flussi informativi e modalità di emersione e rilevamento delle violazioni del modello

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto nei protocolli di cui l'ente si è dotato.

L'obbligo informativo pende in capo alle funzioni aziendali, responsabili dei processi a rischio reato e riguarda:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta per dare concreta attuazione ai protocolli;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività controllate;
- tutte le informazioni relative ad attività dell'ente a rischio reato, come ad esempio: richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti; richieste di assistenza legale; provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria; prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gara o trattativa privata.

Per le modalità di emersione e rilevamento delle violazioni del modello si rinvia alla procedura di whistleblowing.