
Modello

Parte generale

Modello 231/01 di Organizzazione Gestione
e Controllo

Approvato in data 30 settembre 2011

Termini e definizioni.....	3
Premessa	4
1.Il quadro normativo di riferimento	5
3. Destinatari e struttura del modello	11
4. Approccio metodologico.....	13
5. L'organismo di vigilanza	14
6. Comunicazione e formazione.....	18
7. Il dovere di fedeltà del lavoratore dipendente	20

Termini e definizioni

Green Network

Si intende sub-Holding Green Network spa e tutte le sue società controllate e collegate.

Modello Organizzativo o Modello

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.

OdV

Acronimo di "Organismo di Vigilanza". Si intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

CdA

Acronimo di Consiglio di Amministrazione.

Agenti

I soggetti, sia persone fisiche che persone giuridiche, a cui è stato contrattualmente conferito l'incarico di agente, di rappresentanza commerciale o di procuratore di affari.

CCNL

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

D. Lgs. 231/2001

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti

I soggetti che svolgono in favore della società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Fornitori

Si intendono quei soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

Pubblica Amministrazione

Si intende la Pubblica Amministrazione ai sensi del decreto DL/231/01 (anche società di diritto privato che però svolgono in servizio di interesse pubblico nazionale; es. Ferrovie dello Stato).

Premessa

Lo scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (nel seguito denominato anche "Modello Organizzativo") è di escludere la responsabilità amministrativa di Green Network nel caso di commissione dei reati dal D.Lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori dirigenti, dipendenti o, in generale, collaboratori della società.

L'obiettivo specifico è di ottimizzare il sistema di controllo aziendale in modo finalizzato al rispetto dei dettami del D.Lgs 231/2001 e quindi:

- ⇒ porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- ⇒ evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate da parte di chi opera in Green Network (Manager, Dipendenti) e di chi opera per conto di Green Network (fornitori, partners, ecc).

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutte le aree di processi aziendali interni ed esterni e dalle strutture organizzative di Green Network. Nello specifico il Modello Organizzativo si intende applicato nelle seguenti società:

- **sub-holding Green Network spa**
- **Green Network Luce & Gas srl**
- **Green Network Sud srl**
- **La Scossa srl**

Le società controllate da Green Network, non esplicitamente indicate sopra, sono tenute a recepire integralmente il Codice Etico e ad adeguare o realizzare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo in coerenza con i principi etici ed i protocolli definiti dalla sub-holding.

1. Il quadro normativo di riferimento

1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche

In data 08 giugno del 2001, in attuazione della delega concessa dal parlamento al governo di cui all'art. 11 legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il Decreto 231/01 legislativo recante norme sulla **“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società anche prive di personalità giuridica”**.

Tale provvedimento, emanato anche per adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità penale dell'impresa con alcune disposizioni di diritto internazionale, prevede la responsabilità della Società come conseguenza della commissione di taluni reati da parte di soggetti funzionalmente allo stesso legati e, correlativamente, statuisce l'applicabilità nei confronti di quest'ultimo di sanzioni amministrative che possono incidere gravemente sullo svolgimento dell'attività sociale della Società medesima.

In particolare, l'art. 5 del Decreto 231/01 prevede la responsabilità in capo alla Società qualora determinati reati siano stati commessi nell'**interesse o a vantaggio** della società medesima dai seguenti soggetti:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria, nonché da persone che esercitino, anche di fatto la gestione ed il controllo dello stessa (soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (dipendenti, consulenti, collaboratori ecc...).

In sostanza, qualora uno dei soggetti sopra elencati, ponga in essere uno dei reati previsti dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale dell'agente si aggiunge anche le responsabilità amministrativa della Società nel cui interesse o vantaggio sono stati commessi i reati.

E ciò salva l'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

1.2 I reati “presupposto”

I reati che comportano in capo alla Società la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/2001, sono contenuti nel capo I, sezione III, del medesimo testo di legge.

Nella sua prima configurazione il Decreto ha introdotto gli artt. 24 e 25 ovvero i reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato). Successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale e adeguarla alle convenzioni internazionali

- a) la Legge 23 novembre 2001, n.4092 ha aggiunto al decreto l'art. 25 bis relativo ai reati di falso in moneta, carte di credito e valori bollati;
- b) il D. Lgs. 61/2002, con l'inserimento dell'art. 25 ter, ha esteso la responsabilità della Società ai reati societari dal codice civile e commessi nell'interesse della Società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza (in particolare, falsità nelle comunicazioni sociali, falso in prospetto, impedito controllo, illecite operazioni sul capitale, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, indebita influenza sull'assemblea)
- c) la Legge di ratifica ed esecuzione della "Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre del 1999" del 14 gennaio 2003 n. 7 con l'art 25 quater, ha introdotto i reati relativi al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico; resta ancora da disciplinare la responsabilità della Società per i reati in materia di tutela ambientale e del territorio; dei reati relativi alla tutela dell'incolumità pubblica, in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge n. 300/2000;
- d) la Legge 11 agosto 2003 n. 228 ha introdotto all'art. 25 quinquies i reati relativi alla tratta delle persone;
- e) la Legge n. 62 del 2005 ha ampliato la sfera di responsabilità delle Società anche ai casi di reati di manipolazione del mercato ed insider trading (art. 25 sexies);
- f) la Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001" all'art. 10 ha esteso la responsabilità amministrativa della Società anche per i reati di associazione per delinquere, associazioni per delinquere finalizzate al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzati al traffico illecite di sostanze stupefacenti o psicotrope, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed in materia di immigrazione clandestina;
- g) la Legge 3 agosto 2007 n. 123 con l'art. 9 ha aggiunto al Decreto 231 l'art. 25 septies che prevede la responsabilità amministrativa della Società per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro;
- h) il D. Lgs. 231/2007 ha introdotto nella disciplina del D. Lgs 231/2001 la direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e la direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione con l'art. 25 octies, che prevede la responsabilità delle Società per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale.
- i) il 27 febbraio 2008 il Senato ha approvato il disegno di legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica,

- che ha introdotto l'art. 24 bis al Decreto 231/01, intitolato "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati".
- j) la Legge del 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto l'art. 24 ter relativo ai "Delitti di criminalità organizzata";
 - k) la Legge del 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto l'art. 25 bis 1 "Delitti contro l'industria ed il commercio" e l'art. 25 novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
 - l) la legge 3 agosto 2009, n. 116 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".
 - m) il D. Lgs. 121/2011 approvato dal Consiglio dei Ministri in data 7 Luglio 2011 che modifica il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 undecies "Reati ambientali", estendendo la responsabilità amministrativa anche per i reati ambientali introdotti nel codice penale (introduzione dell'art. 727 bis e 733 bis) e previsti dalla normativa di settore: D. Lgs. 152/2006 (modificata), legge 7 febbraio 1992, n. 150, legge 28 dicembre 1993, n. 549 e D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202. Il D. Lgs. 121/2011 ha inoltre modificato il D.Lgs. 231/01 inserendo l'Art. 25 decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" andando così a risolvere un problema di sovrapposizione di reati, mantenendo all'Art. 25 novies i soli reati in violazione del diritto di autore.
 - n) l'art. 2 del d.lgs. 109/2012 il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto l'art. 25 duodecies "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare". In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis del decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286.
 - o) l'art. 1, comma 77 della legge 06/11/2012 n.190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione ha introdotto le seguenti modificazioni al D. Lgs. 231/2001:
 - i. all'art. 25, è integrata la fattispecie di reati previsti da art. 319-quater del c.p. "induzione a dare o promettere utilità" introdotto a seguito della legge sopra citata;
 - ii. art. 25-ter è integrata, per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'art 2635 del codice civile modificato a seguito della legge sopra citata.

1.3 Il presupposto di esclusione della responsabilità della Società: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello 231/01 di Organizzazione, Gestione e Controllo

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell'interesse o a vantaggio della Società al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01 dispongono che la responsabilità della Società non sussiste laddove questi abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

Ferma l'adozione del Modello 231/01, la normativa in esame prevede altresì che:

- la Società abbia provveduto all'istituzione di un Organismo di controllo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed all'osservanza del Modello 231/01;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello 231/01;

Il Decreto 231/01 disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello 231/01 di organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

Per la prevenzione dei reati dei soggetti apicali, il Modello 231/01 ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/01, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (OdV);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello 231/01.

Per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231/01 importa che la Società sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ai fini dell'esonero della responsabilità della Società per entrambe le ipotesi di reato, è previsto che:

- il Modello 231/01 dovrà prevedere in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello 231/01, si prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231/01.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello 231/01 non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette alla Società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2. Linee guida per elaborazione del modello

L'art. 6, comma 3, del Decreto dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. I successivi aggiornamenti, pubblicati in data 24.05.2004 e 31.03.2008, sono stati approvati dal Ministero della Giustizia che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Nella definizione del Modello di Organizzazione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello, sono:

- l'adozione di un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere di criticità generali e/o particolari;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Nelle relative Linee Guida, Confindustria precisa, inoltre, che le componenti del sistema di controllo debbano informarsi ai seguenti principi:

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

Nella predisposizione del relativo Modello di Organizzazione e Controllo, Green Network tiene, dunque, conto delle indicazioni fornite dalle Linee Guida predisposte da Confindustria.

3. Destinatari e struttura del modello

Il presente Modello, ex art. 5 del Decreto, è destinato a:

- Organi sociali;
- Amministratori della Società;
- Personale Dirigente che opera per nome e per conto della Società;
- Lavoratori dipendenti e figure ad essi assimilate (collaboratori con contratto di co.co.pro., stagisti, etc.);
- Collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (agenti, etc.) sia come società.

Fornitori e consulenti non rientrano nelle categorie previste dall'art.5 del Decreto e, perciò, non sono soggetti ad alcuna attività di vigilanza da parte della Società. Di conseguenza, essa non può essere ritenuta responsabile per i comportamenti illeciti tenuti dai soggetti esterni. Tuttavia poiché astrattamente è possibile che si configuri una coincidenza di interessi nella commissione dei reati da parte di questi soggetti per uno o più reati previsti nel Decreto, la Società vincola gli stessi al rispetto di specifiche prescrizioni del Codice Etico del quale viene loro consegnata una copia.

Il Modello risulta strutturato in una Parte Generale e una Parte Speciale.

Nella **parte generale** sono riportate:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal Decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio metodologico (*risk assessment*)
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza e i flussi informativi interni che questo alimenta;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nelle **parte speciale** sono descritti i rischi specifici e le singole società del gruppo, le attività sensibili a cui sono associati i reati elencati nella "mappa" rischi. Vengono inoltre descritti il sistema di controllo e le azioni suggerite o Protocolli da attuare per ridurre i rischi evidenziati (gestione del rischio o *risk management*).

Parte integrante del Modello di Organizzazione e controllo sono inoltre il Codice Etico e Sistema Sanzionatorio.

Il Codice Etico riporta i principi generali e comportamentali a cui la Società riconosce valore etico e a cui devono conformarsi tutti i destinatari (amministratori, sindaci, revisori, dipendenti e collaboratori, agenti, consulenti e fornitori, etc.).

Nel sistema sanzionatorio sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni (amministratori, sindaci, revisori, dipendenti e terzi destinatari), le possibili violazioni al Modello 231/01 e relative sanzioni astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Per agevolare un efficace attuazione del Modello 231/01 seguirne l'aggiornamento e la manutenzione si è realizzato un applicativo/software di tracciatura e registrazione delle attività e dei documenti del Modello 231/01.

Nel corso del 2012 si è proceduto ad integrare il Modello organizzativo ex. D.lgs. 231/01 al Sistema di Qualità aziendale al fine di ottimizzare procedure e protocolli, garantire la tracciabilità delle registrazioni e l'archivio integrato.

Ad oggi il sistema integrato è costituito dai seguenti documenti:

- Manuale integrato
- (include la parte generale del modello organizzativo ex d.lgs. 231/01 e manuale ISO 9001)
- Procedure ed Istruzioni
- Allegato mansioni ruoli e qualifiche
- Allegato organigrammi
- Codice etico
- Sistema sanzionatorio

4. Approccio metodologico

La metodologia per la realizzazione del Modello prevede le seguenti fasi:



5. L'organismo di vigilanza

5.1 Identificazioni e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del Decreto 231/01/2001 prevedono che un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, abbia il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza, del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sul suo aggiornamento in virtù delle mutate condizioni generali e gestionali della Società medesima.

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01/2001, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "Odv") deve essere dotato di:

- **autonomia e indipendenza:** i soggetti nominati nell'Odv non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno della Società affinché non si generino conflitti di interesse. All'Odv sarà inoltre garantito un'indipendenza gerarchica il più alta possibile grazie alla nomina di professionisti esterni. Sarà fondamentale la previsione di un'attività di reporting dall'Odv al Cda.
- **professionalità:** i membri dell'Odv devono avere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D.lgs. 231 e dei modelli di organizzazione da essa previsti.
- **continuità di azione:** per garantire una efficace e costante attuazione del Modello 231/01, la struttura dell'Odv è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza;
- **onorabilità ed assenza dei conflitti di interessi:** ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.
- **autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** all'Odv deve essere garantito pieno e libero accesso a tutte le informazioni che via via si riterranno necessarie per effettuare le verifiche programmate in esecuzione all'attività di controllo prevista dal Modello 231/01. Proprio per questo motivo, l'Odv più che organo superiore al vertice aziendale, è da ritenersi indipendente. In quest'ottica esso potrà esercitare i poteri di controllo e di indagine che gli spettano ex Decreto 231/01, nonché curare l'aggiornamento del Modello 231/01. La mancata o parziale collaborazione con l'Odv costituisce una violazione disciplinare che sarà accertata con apposito procedimento.

5.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Odv viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; contestualmente viene adottato il presente Modello 231/01 di Organizzazione, Gestione e Controllo. Gli amministratori definiscono le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica

di membri dell'OdV. Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa. Esso sarà concordato annualmente con il Cda. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

- **verifica e di vigilanza sul Modello 231/01, ovvero:**
 - verificare l'adeguatezza del Modello 231/01, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello 231/01, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello 231/01 stesso;
- **aggiornamento del Modello 231/01, ovvero:**
 - curare l'aggiornamento del Modello 231/01, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello 231/01;
- **informazione e formazione sul Modello 231/01, ovvero:**
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello 231/01 presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (Destinatari);
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello 231/01 da parte di tutti i destinatari;
 - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello 231/01;
- **gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:**
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello 231/01;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello 231/01, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello 231/01 ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231/01.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231/01;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessarie al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

5.4 Comunicazione fra l'Organismo di Vigilanza e gli organi societari

In conformità alle disposizioni contenute nel Decreto 231/01 l'OdV comunica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale, se presente, le conclusioni relative all'attività di verifica effettuate nella Società.

Nelle relazioni annuali l'OdV riferisce al Cda l'attività di verifica svolta, dando particolare risalto ai rilievi emersi e alle eventuali integrazioni da adottare. A loro volta, il Cda e il Collegio sindacale, se nominato, potranno a loro volta chiedere di convocare l'OdV in qualsiasi momento per chiedere chiarimenti o approfondimenti in merito alla concreta attuazione del Modello 231/01 o in presenza di violazioni dello stesso da parte di funzionari o di dipendenti della ente.

5.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

Il sistema delle deleghe e dei poteri attribuiti ai funzionari e ai dirigenti, nonché le eventuali modifiche, deve essere comunicato all'OdV.

Devono essere inoltre comunicati con tempestività all'OdV anche i seguenti documenti e informazioni:

- provvedimenti o notizie relativi all'avvio di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al decreto 231/01;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231/01;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello 231/01, con evidenza dei provvedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate

ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni.

Le segnalazioni in merito a possibili violazioni del Modello 231/01 dovranno essere effettuate in forma scritta non anonima, e potranno arrivare a conoscenza dell'OdV mediante appositi canali riservati.

Esaminate le segnalazioni ricevute, l'OdV valuta le indagini da eseguire e le modalità più adatte. L'OdV motiva per iscritto la decisione di procedere a un'accurata indagine interna o l'archiviazione della segnalazione.

L'OdV deve relazionare periodicamente al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale sulla propria attività.

Altri report sull'attività dell'OdV potranno essere redatti su specifica richiesta del Direttore Generale, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e delle rispettive Presidenze.

6. Comunicazione e formazione

Green Network si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i principi contenuti nel Modello 231/01 e nel Codice Etico ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

Il Modello 231/01 è comunicato formalmente agli organi sociali e al personale della Società, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello 231/01), e consegna di una copia del Modello 231/01 e del Decreto 231/01, anche su supporto informatico e/o in via telematica. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'ODV.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello 231/01 e dal Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello 231/01, lo stesso è reso disponibile sul sito della Società. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello 231/01, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello 231/01 con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di amministrazione in collaborazione con l'Odv, pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni.

Green Network promuove la comunicazione ed il coinvolgimento nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo a: rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale; misure di prevenzione e protezione adottate; rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto; procedure che riguardano il pronto soccorso, l'antincendio, l'evacuazione dei lavoratori; nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (RSPP, ASPP, APS, API, medico competente).

Il programma di informazione e di coinvolgimento dei destinatari del Modello 231/01 è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

In aggiunta all'attività di informazione dei destinatari, l'Odv ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione di iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello 231/01 e dei protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

È previsto che i principi del Modello 231/01 ed in particolare quelli del Codice Etico, che ne è parte siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (corsi,

seminari, questionari, etc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici piani, approvati dal cda.

Il livello di formazione va applicato con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse interne delle aree sensibili.

Green Network promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei destinatari del Modello 231/01, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità nelle questioni connesse alla SSL. In aggiunta all'attività di informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione di iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello 231/01 e dei protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

7. Il dovere di fedeltà del lavoratore dipendente

L'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ha come fonte principale la norma contenuta nell'art. 2105 c.c. che così recita: " il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

Tale obbligo di non concorrenza (art. 2105 cc) sussistere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, anche se non sia stato fra le parti concordato un patto di non concorrenza in base all'art. 2125 c.c. Infatti la violazione del divieto di divulgazione di notizie aziendali è penalmente sanzionata (art. 623 cp.).

Il lavoratore è tenuto non solo a prestare la propria opera con diligenza ma anche con lealtà.

Il dovere di fedeltà si specifica in due diversi divieti per il lavoratore; quello di concorrenza e quello di diffusione e utilizzazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione aziendale.

L'obbligo di fedeltà vieta qualsiasi condotta in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura dell'impresa e che sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto.

L'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato va collegato ai principi generali di correttezza e buona fede ex art. 1175 e 1375 e per tanto impone al lavoratore di tenere un comportamento leale nei confronti del proprio datore di lavoro, astenendosi da qualsiasi atto idoneo a nuocergli anche potenzialmente per cui, ai fini della violazione dell'obbligo di fedeltà incombente sul lavoratore ex art. 2105 c.c., è sufficiente la preordinazione di un'attività contraria agli interessi del datore di lavoro anche solo potenzialmente produttiva di danno.

A titolo esemplificativo costituiscono violazione dell'obbligo di fedeltà aziendale anche:

- il dirottamento della clientela,
- la sottrazione di documenti aziendali riservati,
- trattare affari, per conto proprio o di altri datori di lavoro, in concorrenza con l'imprenditore, cioè affari della stessa natura di quelli trattati dall'imprenditore suo datore di lavoro e tali da arrecare pregiudizio all'interesse dell'imprenditore,
- la divulgazione di notizie che concernano l'organizzazione ed i metodi di produzione dell'azienda.

Il divieto di divulgare notizie non riguarda le cognizioni tecniche acquisite dal lavoratore quale potenziamento della sua capacità professionale, ma solo le notizie che si potrebbero definire di carattere confidenziale che riguardano cioè il patrimonio immateriale dell'azienda e che, se diffuse, ledono l'azienda stessa perché utilizzabili da imprese concorrenti.

Il segreto d'ufficio è costituito da ciò che, se divulgato, danneggia direttamente o indirettamente l'ufficio (nel caso l'azienda), in altri termini da quel complesso di notizie confidenziali che sono geloso patrimonio dell'azienda e la cui diffusione è di per sé pregiudizievole alla stessa.

Secondo le opinioni dottrinali possono ritenersi vincolate dal segreto d'ufficio le notizie attinenti:

-
- alle modalità tecniche per l'esercizio delle imprese, all'utilizzazione di scoperte ed invenzioni, alle caratteristiche tecniche e di rendimento del macchinario, ai progetti di modificazione o rinnovamento degli impianti;
 - all'organizzazione della pubblicità e della concorrenza nei riguardi di altre imprese;
 - ai bilanci non ancora pubblicati, ai dati amministrativi e finanziari attinenti alla gestione
 - dell'impresa;
 - al trattamento del personale, ai metodi di valutazione del rendimento dei singoli dipendenti, agli aumenti di merito e ai benefici concessi individualmente;
 - ai rapporti con le autorità amministrative, gli enti pubblici, le associazioni sindacali, i fornitori e i clienti in genere;
 - alle deliberazioni dei consigli di amministrazione e ai motivi che determinano le decisioni degli organi direttivi;
 - alla corrispondenza in genere.

La violazione del dovere di fedeltà è fonte non soltanto di responsabilità disciplinare, che espone il lavoratore inadempiente alla sanzione del licenziamento per giusta causa, ma ove abbia cagionato un danno all'imprenditore anche del correlativo obbligo risarcitorio