



**ANCE** | MILANO  
LODI  
MONZA E BRIANZA

**CQOP SOA**  
COSTRUTTORI QUALIFICATI OPERE PUBBLICHE



ACCREDITA

IAF



ISO 45001  
U.C. Certificazione



ISO 14001  
U.C. Certificazione



ISO 37001:2016  
ACCREDITA

**ORIZZONTE VERDE Srl**

Viale Giovanni XXIII , 1 - 20014 NERVIANO (MI) - Telefono: 0331 532127  
Email: orizzonteverde@tin.it PEC : orizzonteverde@pec.it www.orizzonteverde.it  
P.IVA 08247780961

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società Orizzonte Verde s.r.l.**

*ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001*

*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*

### **PARTE GENERALE**

**Approvato dal Socio e Amministratore Unico  
con delibera del 22 settembre 2023**

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>Premessa. LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b> .....                         | 3  |
| <b>CAPITOLO I</b> .....  | 4  |
| 1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE .....                                   | 4  |
| 1.2. FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001 .....   | 5  |
| 1.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI..... | 6  |
| 1.4. SANZIONI .....  | 7  |
| 1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....   | 9  |
| 1.6. IL TENTATIVO.....   | 9  |
| 1.7. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....  | 9  |
| <b>CAPITOLO II</b> .....   | 9  |
| 2.1. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ.....  | 9  |
| 2.2. REDAZIONE DEL MODELLO .....   | 10 |
| 2.3. REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER ORIZZONTE VERDE. ....   | 11 |
| 2.4. DESTINATARI DEL MODELLO.....  | 11 |
| 2.5. ATTUAZIONE, AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 231 .....   | 12 |
| 2.6. COMUNICAZIONE DEL MODELLO 231 E FORMAZIONE .....  | 12 |
| <b>CAPITOLO III</b> .....  | 12 |
| 3.1. ORGANISMO DI VIGILANZA: FUNZIONI .....  | 12 |
| 3.2 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....  | 13 |
| 3.3 REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ.....  | 13 |
| 3.4 DURATA, REVOCA, DECADENZA, CESSAZIONE E RECESSO .....  | 14 |
| 3.5 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....   | 14 |
| 3.6 AUTONOMIA DI SPESA.....  | 15 |
| 3.7 FUNZIONAMENTO DELL'ODV .....   | 15 |
| 3.8 COMUNICAZIONI DELL'ODV VERSO L'AMMINISTRATORE DELEGATO.....  | 16 |
| 3.9 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....   | 16 |
| 3.10. WHISTLEBLOWING .....   | 17 |
| <b>CAPITOLO IV</b> .....   | 17 |
| 4.1 SISTEMA SANZIONATORIO. PRINCIPI GENERALI.....  | 17 |
| 4.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....   | 18 |
| 4.3. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE.....   | 19 |
| 4.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS.....   | 19 |

### Premessa

#### **LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**

Orizzonte Verde S.R.L. (di seguito anche "**Orizzonte Verde**" o la "**Società**"), al fine di assicurare la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e disincentivare condotte illecite, scorrette e non etiche nello svolgimento delle proprie attività aziendali, ha deciso di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "**Modello 231**") ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "**Decreto**").

Il presente documento è dunque il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Orizzonte Verde, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente Modello 231 si compone di:

1. una **parte generale**, volta ad illustrare le caratteristiche della responsabilità introdotta dal Decreto a carico di società ed Enti, in relazione alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, nonché le peculiarità e la specificità del Modello 231 adottato da Orizzonte Verde in coerenza con le sue dimensioni e la sua struttura organizzativa;
2. una **parte speciale**, suddivisa in Sezioni, che individuano, ciascuna, una tipologia di reati a rischio di commissione nello svolgimento delle attività della Società; le aree di attività della Società esposte a rischio di commissione di reati; gli uffici della Società interessati a tali rischi; l'indicazione dei principi di comportamento da seguire nonché, rispetto ad alcune categorie di reato, un'analisi precisa delle attività maggiormente sensibili;
3. un **Codice Etico Aziendale** adottato dalla Società, che rappresenta la carta dei valori fondamentali che ispirano l'attività di chi opera o interagisce, stabilmente o temporaneamente, con Orizzonte Verde.

| <b>Adozione, aggiornamento e revisione del documento</b>   | <b>Data</b>    |
|--|----------------|
| <b>1.</b> Prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. | Settembre 2023 |

---

## CAPITOLO I

### 1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di **responsabilità amministrativa** (equiparabile alla responsabilità penale) **a carico delle persone giuridiche** (di seguito denominate Enti), che può configurarsi in presenza del seguente schema:

- a) è stato commesso un reato tra quelli indicati nell'elenco contenuto nel Decreto (c.d. reati presupposto);
- b) il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato alla società, nello specifico:
  - da una persona fisica che riveste una posizione di vertice, c.d. soggetti "**apicali**" (che abbiano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente); oppure
  - da una persona fisica sottoposta alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati, ovvero soggetti c.d. "**subordinati**".
- c) il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ovvero:
  - quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito (**interesse**);
  - quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura, anche potenziale o non quantificabile economicamente (**vantaggio**).

**L'Ente non risponde invece se l'illecito è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore** del reato o di terzi.

La responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati presupposto si aggiunge (e non sostituisce) alla responsabilità (penale) della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto illecito.

In virtù del principio di autonomia della responsabilità dell'Ente, la responsabilità dell'Ente permane anche se la persona fisica autrice del reato presupposto non sia stata identificata o non risulti punibile (art. 8 D.Lgs. 231/2001).

L'accertamento della responsabilità e del reato, sia per la persona fisica che per l'Ente, avvengono all'interno di un medesimo procedimento avanti il Giudice Penale.

## **1.2. FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001**

La responsabilità dell'Ente sussiste rispetto ad un'ampia tipologia di reati (c.d. reati presupposto), tassativamente indicati nel Decreto (e successive modifiche).

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini di una responsabilità amministrativa dell'Ente possono essere comprese nelle seguenti categorie:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione ivi compresi i reati di truffa ai danni dello Stato, corruzione e concussione (artt. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/01);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* D.Lgs. n. 231/01);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D.Lgs. n. 231/01);
4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* D.Lgs. n. 231/01);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1 D.Lgs. 231/01);
6. Reati societari (art.25 *ter* D.Lgs. n. 231/01);
7. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* D.Lgs. n.231/01);
8. Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 D. Lgs. n. 231/01);
9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* D.Lgs. n. 231/01);
10. Reati in materia di abusi di mercato (art. 25 *sexies* D.Lgs. n. 231/01)
11. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. n 231/01);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. n. 231/01);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1)
14. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies* D.Lgs. n. 231/01);
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. n. 231/01);
16. Reati Ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01);
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01);
18. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.Lgs. 231/01);
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D.Lgs. 231/01);
20. Reati tributari (art. 25 *quinguesdecies*);
21. Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);
24. Reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/06).

Le categorie sopra elencate potranno essere oggetto di eventuale modificazione/integrazione ad opera di interventi legislativi che possono anche prevedere l'introduzione di nuovi reati presupposto.

### **1.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI**

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

In particolare, nel caso di **illeciti commessi da soggetti in posizione apicale**, l'art. 6 del Decreto, stabilisce che la società è esente da responsabilità se prova che:

- a) l'organo dirigente ha **adottato** ed efficacemente **attuato**, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un **Organismo di Controllo** (di seguito anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) non vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- d) pertanto, chi ha commesso il reato ha **eluso fraudolentemente il Modello**.

Nel caso invece di reati commessi da **soggetti in posizione subordinata**, l'art. 7 del Decreto stabilisce che la Società è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ovvero da una colpa di organizzazione all'interno dell'Ente che ha reso possibile la realizzazione dell'illecito.

La responsabilità è in ogni caso esclusa **se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È opportuno precisare che il legislatore ha previsto l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in termini facoltativi e non obbligatori.

La **mancata adozione del Modello** non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma **espone la società alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti**.

Pertanto, nonostante l'adozione del Modello da parte dell'azienda risulti essere facoltativa, di fatto essa diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità per il compimento del fatto illecito (o comunque un suo considerevole contenimento).

## **1.4. SANZIONI**

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- I. Sanzioni pecuniarie;
- II. Sanzioni interdittive;
- III. Confisca;
- IV. Pubblicazione della sentenza.

L'accertamento delle responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati da cui dipende la responsabilità amministrativa.

### **Sanzioni pecuniarie**

Se l'Ente è ritenuto responsabile, il Giudice penale applica sempre una *sanzione pecuniaria* il cui ammontare è calcolato attraverso un sistema basato su «quote», il cui valore e numero viene determinato dallo stesso Giudice.

Il Decreto prevede per ciascun reato presupposto un numero minimo e massimo di quote applicabili, che non può comunque essere né inferiore a cento né superiore a mille. Ogni quota può invece avere un importo variabile compreso fra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00.

Il Giudice penale determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'ammontare della singola quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 D.Lgs. 231/01).

### **Sanzioni interdittive**

Si applicano *in aggiunta* alle sanzioni pecuniarie e costituiscono le sanzioni afflittive di maggior rilievo. Le principali sanzioni interdittive sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ✓ il commissariamento.

Le **sanzioni interdittive** si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
  - a. da un soggetto apicale, oppure
  - b. da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le **sanzioni interdittive** sono normalmente *temporanee*, ma possono eccezionalmente essere applicate *con effetti definitivi*.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche *in via cautelare*, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere sussistente il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente applicate) qualora l'Ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso); abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

### **Confisca e pubblicazione della sentenza di condanna**

Il Decreto prevede, oltre alle sanzioni pecuniarie ed interdittive, altre due tipologie di sanzioni:

- a) la *confisca*, che è disposta tutte le volte in cui il giudice emetta sentenza di condanna, consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato);
- b) la *pubblicazione della sentenza di condanna* consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

### **Commissariamento**

Se vi sono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un Commissario quando l'Ente svolga un servizio di pubblica necessità o nel caso in cui l'interruzione dell'attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15 del Decreto)



### **1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO**

L'art. 4 del Decreto prevede che l'Ente possa essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, e quest'ultimo deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- b) non si proceda nei confronti dell'Ente nello Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.6. IL TENTATIVO**

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti dagli articoli precedenti come fonte di responsabilità, sia commesso nella forma del *tentativo*.

### **1.7. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

Il Decreto disciplina espressamente il regime della responsabilità dell'Ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di *trasformazione*, il nuovo Ente è destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di *fusione*, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione.

In caso di *scissione parziale*, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

In caso di *cessione o di conferimento dell'azienda* nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria.

## **CAPITOLO II**

### **2.1. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ**

La Società Orizzonte Verde S.r.l, costituita il 29 Aprile 2013, ha sede principale a Nerviano (MI), in via Papa Giovanni XXIII n. 21 ed un magazzino a Cerro Maggiore (MI), via Fratelli Cervi n. 35.

Nasce come impresa artigiana nel 2004 e si sviluppa nell'hinterland milanese dove hanno sede i suoi principali Committenti.

In data 29.04.2013 la Società neo-costituita ha acquisito i beni strumentali, il personale dipendente e l'organizzazione aziendale dell'originaria impresa artigiana, mantenendo lo stesso Socio Unico e Amministratore unico, nella persona del suo fondatore, il Geom. Davide Re.

L'attività prevalente dell'impresa consiste nella costruzione di opere stradali, pavimentazioni speciali, lavori di demolizione, fognature, scavi e movimento terra, creazione, manutenzione e sistemazione di giardini, aiuole e spazi verdi per abitazione ed edifici pubblici e privati, opere di urbanizzazione, arredo urbano, ed è specializzata nella realizzazione di piste ciclo-pedonali.

La Società si è dotata di un *team* di esperti professionisti che hanno permesso negli ultimi anni una crescita esponenziale delle attività e del fatturato, con il conseguimento di importanti lavori pubblici e privati.

La Società si è dotata di un sistema organizzativo- amministrativo-contabile assai semplice e snello, guidato e supervisionato dall'Amministratore Unico assistito da esperti professionisti esterni al fine di assicurare al contempo la sana e prudente gestione e il contenimento dei costi per una crescita sostenibile.

La Società è particolarmente attenta alla qualità dei servizi offerti ed ha conseguito diverse certificazioni, dimostrandosi affidabile e rispettosa delle leggi.

Ha conseguito la qualificazione **SOA** per l'esecuzione di opere nelle categorie; la **OG1** (relativa ad edifici civili e industriali), la **OG3** (riguardante i lavori stradali), la **OG6** (relativa ad acquedotti e fognature) e la **OS24** (concernente il verde e l'arredo urbano).

Orizzonte Verde è inoltre Certificata **UNI EN ISO 9001:2015** (relativo al sistema di qualità), **UNI EN ISO 14001:2015** (sistema di gestione ambientale) e **UNI EN ISO 45001:2015** (sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro).

## **2.2. REDAZIONE DEL MODELLO**

L'adozione del Modello 231 di Orizzonte Verde ha comportato le seguenti fasi svolte da un consulente legale in collaborazione i vari uffici dell'impresa, finalizzate all'esecuzione di un adeguato risk assessment:

- a) Interviste: all'Amministratore Unico e a tutti i soggetti che svolgono attività della Società sensibili al rischio di commissione di reati, come indicato nella Parte Speciale del Modello, anche mediante compilazione di un questionario appositamente predisposto;
- b) Analisi e verifiche: dei documenti della Società (bilanci, visura, DVR, certificazioni ottenute);
- c) Rysk analysis: analisi delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle attività nel cui svolgimento è astrattamente possibile la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- d) Gap Analysis: analisi delle regole e delle prassi adottate per lo svolgimento di tali attività

sensibili;

- e) Principi di comportamento: individuazione e formalizzazione dei principi e delle regole da seguire per prevenire o minimizzare il rischio di reati nelle attività aziendali svolte da Orizzonte Verde;
- f) Consulenti: confronti con i consulenti esterni;
- g) Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"): valutazione e scelta della composizione migliore per l'OdV da nominare e regole da adottare;
- h) Individuazione e formalizzazione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- i) Sistema Sanzionatorio: individuazione delle misure idonee a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello 231;
- j) Formazione: organizzazione di un corso di formazione per l'Amministratore Unico e per tutti i dipendenti della Società in ordine al Modello 231.

### 2.3. REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER ORIZZONTE VERDE.

Alla luce dell'attività di Risk Assessment svolta per l'implementazione del presente Modello 231, si considerano concretamente rilevanti, nei limiti delle fattispecie successivamente elencate e descritte, i seguenti reati presupposto (viene già riportata la suddivisione degli stessi utilizzata nella parte speciale):

- **SEZIONE A**: reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001) e di corruzione tra privati – Capitolo II;
- **SEZIONE B**: reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001) – Capitolo III;
- **SEZIONE C**: reati ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/2001) Capitolo IV;
- **SEZIONE D**: reati societari (art. 25-*ter* del Decreto) – capitolo V;
- **SEZIONE E**: reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001) – Capitolo VI;
- **SEZIONE F**: criminalità organizzata – reati transnazionali (art. 24 *ter* D.Lgs. 231/01) – Capitolo VII;
- **SEZIONE G**: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/2001) – Capitolo VIII;
- **SEZIONE H**: reati di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01) – Capitolo IX;
- **SEZIONE I**: reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* D.Lgs. 231/2001) – Capitolo X.

### 2.4. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono "Destinatari" del presente Modello 231, tenuti alla sua conoscenza e osservanza nell'ambito delle rispettive competenze:

- L'Amministratore Unico, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere le attività,

realizzare i progetti, proporre gli investimenti e adottare ogni decisione o azione relativa alla gestione e all'andamento della Società;

- i dipendenti e tutti coloro i quali intrattengono rapporti contrattuali di lavoro, anche temporanei e/o occasionali con la Società;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari con la Società (consulenti, fornitori e altri *partners*).

## **2.5. ATTUAZIONE, AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 231**

L'Amministratore Unico ha approvato il presente Modello 231 in data 27 Luglio 2023 e ne dispone l'attuazione con effetto dal 31 Luglio 2023 mediante affissione in bacheca aziendale e pubblicazione sul sito Internet.

L'Amministratore Unico, anche dietro proposta dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento e revisione del Modello 231 in conseguenza di:

- rilevanti modifiche dell'assetto interno;
- identificazione di nuove rilevanti attività sensibili;
- significative violazioni del Modello 231 da cui siano derivate contestazioni alla Società;
- modifiche legislative.

## **2.6. COMUNICAZIONE DEL MODELLO 231 E FORMAZIONE**

Orizzonte Verde promuove tra tutti i Destinatari la conoscenza del Modello 231, del Codice Etico e dei loro relativi aggiornamenti.

Tutti i dipendenti devono prendere visione del Modello 231 e del Codice Etico confermandone per iscritto la presa visione e l'osservanza.

Il Modello 231 ed il Codice Etico vengono affissi nella bacheca aziendale.

La Parte Generale del Modello 231 ed il Codice Etico Aziendale sono inoltre pubblicati sul sito aziendale.

Al fine di facilitare la comprensione del Modello 231, nonché a conoscere le revisioni e gli aggiornamenti degli stessi, i dipendenti sono tenuti a partecipare alle attività formative che saranno promosse dalla Società.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione e deve essere documentata.

## **CAPITOLO III**

### **3.1. ORGANISMO DI VIGILANZA: FUNZIONI**

Il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato a un *organismo* («Organismo di Vigilanza o OdV») istituito

dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità.

In generale, l'OdV:

1. vigila sull'adeguatezza e sull'applicazione del Modello 231 in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. verifica l'efficacia del Modello 231 e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. cura l'aggiornamento del Modello 231;
4. individua e propone all'Amministratore Unico per la relativa approvazione, aggiornamenti e modifiche del Modello 231 in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali;
5. predispone un efficace sistema di comunicazione interna riguardante la segnalazione di possibili violazioni del Modello 231 (whistleblowing);
6. promuove incontri periodici con l'Amministratore Unico per discutere materie inerenti al funzionamento e l'efficacia del Modello 231.

### **3.2. NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza della Società è nominato dall'Amministratore Unico con delibera sulla base dei requisiti di onorabilità e integrità, autonomia di giudizio ed indipendenza, professionalità, competenza e continuità d'azione.

Orizzonte Verde ha scelto di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico, costituito da un avvocato penalista esperto in materia di Responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/01.

Il perfezionamento della nomina dell'OdV si determina con l'accettazione da parte del suo componente anche solo per fatti concludenti.

L'OdV, la cui nomina e composizione è comunicata a tutti i dipendenti, rimane in carica per 4 anni e può essere rieletto.

### **3.3. REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ**

Per soddisfare il requisito di autonomia di giudizio ed indipendenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza:

- non deve essere titolare, direttamente o indirettamente o per conto di terzi di quote di partecipazione della Società tali da permettergli di esercitare il controllo o l'influenza notevole sulla società né partecipare a patti parasociali per il controllo della società stessa;
- non deve intrattenere direttamente, indirettamente o per conto terzi, né aver intrattenuto relazioni economiche di rilevanza tale, per ammontare e/o ripetibilità, da influenzare l'autonomia di giudizio;
- non ha rapporti di parentela con l'Amministratore Unico della Società.

Per soddisfare il requisito di onorabilità ed integrità, il componente dell'Organismo di Vigilanza:

- non deve aver subito una condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare mansioni direttive presso persone giuridiche;
- non deve aver subito una condanna passata in giudicato o aver subito una sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) per aver commesso uno dei reati di cui al D.lgs. 231/01 o un reato ad essi assimilabile;
- non deve essere ex dipendente di società su cui grava o ha gravato un provvedimento 231.

L'OdV, con l'accettazione della nomina, implicitamente riconosce l'insussistenza di cause di incompatibilità e di ineleggibilità secondo quanto sancito nel presente paragrafo.

### **3.4. DURATA, REVOCA, DECADENZA, CESSAZIONE E RECESSO**

La durata in carica dell'OdV è determinata in 4 anni.

La revoca dell'OdV può avvenire soltanto attraverso delibera dell'Amministratore Unico e solo in presenza di giusta causa, ovvero:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e la grave negligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con l'Amministratore Unico della Società.

In presenza di giusta causa, l'Amministratore Unico revoca, dandone adeguata motivazione, la nomina dell'OdV e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico *la perdita dei requisiti di eleggibilità, la rinuncia, la morte e la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico*. Il verificarsi di una causa di decadenza è comunicato tempestivamente all'Amministratore Unico.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 30 giorni con comunicazione scritta e motivata all'Amministratore Unico, che provvede alla nomina di un nuovo OdV.

### **3.5. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *iniziativa* e di *controllo* nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello 231, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione dei medesimi.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello 231 adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e di controllo, che

esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, all'Amministratore Unico e a tutti i dipendenti della Società;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei singoli contratti;
- riceve periodicamente informazioni dall'Amministratore Unico secondo quanto stabilito nella parte speciale del Modello;
- può rivolgersi, dopo averne informato l'Amministratore Unico, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone il Modello 231 (e quindi la mappa delle aree a rischio reato) a verifica periodica al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale e ne propone l'aggiornamento, secondo quanto previsto dal presente Modello 231;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231;
- può condurre, anche mediante suoi incaricati, le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231 portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- sottopone all'Amministratore Unico della Società le proposte di adozione di misure correttive o procedure sanzionatorie.

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di *riservatezza* su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

### **3.6. AUTONOMIA DI SPESA**

Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa ed è dotato di un *budget* annuo stabilito nel verbale di nomina. In presenza di situazioni eccezionali e urgenti l'Organismo di Vigilanza può chiedere all'Amministratore Unico della Società risorse aggiuntive, tali da poter sostenere spese che eccedono il *budget* annuale.

### **3.7. FUNZIONAMENTO DELL'ODV**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con l'Amministratore Unico e/o con i dipendenti della Società selezionati dall'OdV almeno due volte all'anno nell'arco temporale della durata dell'incarico ed ogni qualvolta sia ritenuto opportuno, ovvero ne faccia richiesta l'Amministratore Unico.

Le riunioni potranno svolgersi presso la sede della Società ovvero in altro luogo e la partecipazione di soggetti appartenenti alla Società potrà essere garantita anche da remoto. Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, in cui si dà atto di tutti i soggetti presenti ed è trasmesso all'Amministratore Unico.

### **3.8. COMUNICAZIONI DELL'ODV VERSO L'AMMINISTRATORE DELEGATO**

L'ODV redige annualmente una relazione scritta sull'attività svolta inviandola, unitamente a un motivato rendiconto delle spese eventualmente sostenute, all'Amministratore Unico.

Le relazioni devono quanto meno includere:

- la sintesi delle attività svolte nel corso del periodo di riferimento,
- eventuali criticità emerse con riferimento all'attuazione delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello 231 e le conseguenti attività istruttorie svolte;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231 con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- le novità legislative in materia di responsabilità degli Enti intervenute nel periodo di riferimento;
- i punti salienti del programma di attività previsto per il periodo successivo.

L'OdV riferisce tempestivamente all'Amministratore Unico in merito a qualsiasi informazione utile per lo svolgimento delle proprie funzioni e per la corretta applicazione del Modello 231.

### **3.9. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura dell'Amministratore Unico o degli uffici competenti:

- di eventuali, presunte o accertate, violazioni del Modello 231 o di comportamenti illeciti, scorretti o non etici;
- dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- delle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello 231;
- eventuali variazioni nell'organigramma aziendale e nell'assetto societario.



Per quanto attiene alle "SEGNALAZIONI", tutti i dipendenti e i Destinatari del Modello possono segnalare eventuali violazioni del Modello direttamente all'Organismo di Vigilanza.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere, circostanziate e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello 231 e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

In generale, per le suddette segnalazioni trova applicazione la Procedura Whistleblowing adottata dalla società, cui si rinvia. In ogni caso, valgono le seguenti prescrizioni:

- le comunicazioni con l'Organismo di Vigilanza avvengono tramite invio di mail all'indirizzo [organismodivigilanza@orizzonteverde.it](mailto:organismodivigilanza@orizzonteverde.it);
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.
- L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate da parte dell'OdV;
- verrà in ogni caso rispettata la nuova normativa in materia di whistleblowing di cui al paragrafo seguente.

### **3.10. WHISTLEBLOWING**

Il cd. *Whistleblowing* ("soffiare nel fischietto") è lo strumento, di derivazione anglosassone, attraverso il quale i dipendenti o i collaboratori di un'organizzazione segnalano a specifici soggetti od organismi (anche pubblici) un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Si rinvia all'apposita procedura adottata dalla Società a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa applicabile alla Società a partire dal 31 dicembre 2023.

## **CAPITOLO IV**

### **4.1. SISTEMA SANZIONATORIO. PRINCIPI GENERALI**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il procedimento disciplinare deve rispettare i principi di **tempestività** e **proporzionalità** della sanzione rispetto all'infrazione contestata.

Secondo il principio di proporzionalità la sanzione deve essere commisurata in base ai seguenti parametri:

- la posizione lavorativa ricoperta dal soggetto che ha tenuto il comportamento scorretto;
- la gravità della violazione commessa e la difformità rispetto comportamento dovuto;
- l'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo tenuto dal lavoratore nel corso dei rapporti di lavoro (ad esempio se è stato oggetto di altri procedimenti disciplinari);
- le conseguenze, anche ipotetiche, cui la Società è esposta per la violazione;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

La Società potrà chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231.

#### **4.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello 231 e dei principi contenuti nel Codice Etico costituiscono illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili a detti lavoratori coincidono con quelle previste dal codice disciplinare aziendale, ed in particolare con le norme pattizie di cui al C.C.N.L.

In particolare:

- I. Incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale o scritto** il lavoratore che violi le procedure interne e le regole previste dal presente Modello 231 e dai principi previsti dal Codice Etico (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- II. Incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che adotti più volte i comportamenti indicati al numero I, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.
- III. Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che tenendo i comportamenti di cui al numero I, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Orizzonte Verde, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo rispetto all'integrità dei beni dell'azienda.

- IV. Incorre nel provvedimento del **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto** il lavoratore che tenga comportamenti di cui al numero I, con l'intento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.
- V. Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento che integra (o può integrare) un reato presupposto che determina a carico della Società l'applicazione di misure previste dal Decreto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza dell'Amministratore Unico.

#### **4.3. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE**

In caso di violazione del Modello da parte all'Amministratore Unico, l'OdV potrà assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **4.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto i principi e le regole indicate dal presente Modello 231 o dei principi prescritti dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.