

INDICE

CAPITOLO I:	RIFERIMENTI LEGISLATIVI
CAPITOLO II:	CONTESTO AZIENDALE, AREE DI RISCHIO ED ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
CAPITOLO III:	L'ORGANISMO DI VIGILANZA
CAPITOLO IV:	SISTEMA DISCIPLINARE
CAPITOLO V:	ORGANIZZAZIONE E STRUTTURE AZIENDALI
CAPITOLO VI:	PRINCIPI COMPORTAMENTALI. PROTOCOLLI OPERATIVI SPECIFICI PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI CUI ALLE AREE DI RISCHIO. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Si riportano qui di seguito i documenti allegati al Modello di organizzazione, gestione e controllo, che fanno parte integrante del documento, al fine di poter garantire all'azienda una maggiore trasparenza in merito agli adeguamenti al D. lgs. 231/2001.

- **Appendice Normativa**
- **Codice Etico**
- **Lettera di Presa visione e accettazione**
- **Allegato 1: Scheda Evidenza**
- **Allegato 2: Scheda di Segnalazione**
- **Allegato 3: Dichiarazione di assenza di conflitti di interesse**
- **Allegato 4: Dichiarazione e clausola risolutiva per collaboratori, consulenti esterni, partner, agenti e fornitori**

DRAFT

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 2
-----------------------------------	---	-----------------

GLOSSARIO

MODELLO ORGANIZZATIVO	Il Modello indica la organizzazione della Green Fuel Company SpA, definisce le differenti strutture aziendali e per ogni struttura aziendale indica le attività a cui essa è preposta, nonché le responsabilità ed i controlli che ad essa fanno capo per evitare il verificarsi di situazioni pregiudizievoli per la azienda con riferimento specifico ai reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.
ORGANIGRAMMA	E' il documento che indica i responsabili delle differenti strutture aziendali a cui è attribuita la responsabilità del corretto adempimento di tutte le attività espletate dalla struttura secondo le modalità indicate nel MODELLO ORGANIZZATIVO.
CODICE ETICO	"Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale.
CODICE DISCIPLINARE	Codice Disciplinare adottato dalla Green Fuel Company SpA.
AREE A RISCHIO	Aree di attività aziendale nel cui ambito risulta profilarsi, in termini concreti, il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.
ORGANISMO DI VIGILANZA O O.d.V	Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs n. 231/2001.
COLLABORATORI	Coloro che agiscono in nome e/o per conto di Green Fuel Company SpA sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale.

DESTINATARI	Tutti i soggetti destinatari del Modello ed in particolare Amministratori, Dipendenti, Collaboratori ed Interlocutori.
DECRETO	Il D. Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato.
DIPENDENTI	Tutti i lavoratori subordinati di Green Fuel Company SpA (compresi i dirigenti).
ENTI	Società, associazioni, consorzi, Enti Pubblici rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
FUNZIONE PREPOSTA	Strutture organizzative responsabili dei controlli e dei report periodici da riportare all' O.d.V.
P.A.	Qualsiasi Pubblica Amministrazione inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto; nonché, i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri.
PROTOCOLLI	Procedure interne da seguire per favorire il flusso informativo dai singoli uffici all' O.d.V.
REATI O REATO	I reati rilevanti a norma del Decreto.
ORGANO AMMINISTRATIVO	L'organismo nominato dalla Assemblea dei soci per la amministrazione della società: - amministratore delegato.
RAPPRESENTANTE LEGALE	E' la persona alla quale la Assemblea ha conferito il potere di rappresentare legalmente la società.

CAPITOLO I: RIFERIMENTI LEGISLATIVI

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – LA RESPONSABILITA' PENALE AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE

In data 08/06/2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge n. 300 del 29/09/2000 – il D. Lgs. 231/2001¹ che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

- La *Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari;
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997*, sulla lotta alla corruzione;
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un nuovo tipo di illecito, formalmente definito amministrativo, ma avente nella sostanza natura penale, ossia quello addebitabile direttamente ed autonomamente all'ente collettivo (persona giuridica, società, associazione anche non riconosciuta, ente pubblico economico) per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, dai "vertici" o dai "sottoposti" dello stesso ente.

L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25/*septies*) nel 2007 – poi modificati dal Dl.vo 81/2008 - i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25/*octies*), i reati informatici e d'illecito utilizzo dei dati (art. 24/*bis*), i delitti di criminalità organizzata (art. 24/*ter*), i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25/*bis-1*), i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25/*novies*) e

¹ Il D. Lgs 231/2001 si intende comprensivo di tutte le successive modificazioni ed integrazioni.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 5
-----------------------------------	---	-----------------

l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25/*decies*1).

Ancora, il catalogo è stato ampliato con la inclusione dei delitti ambientali (25/*undecies*, così come modificato dalla L. 68/2015), della fattispecie di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25/*duodecies*, di recente modificato ed arricchito nel 2017), nonché della fattispecie di razzismo e xenofobia (Art. 25-*terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 1677, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018).

A ciò si aggiunga che, con l'introduzione dell'art. 648/*ter*1 del codice penale, in vigore dal 1° gennaio 2015, per effetto della legge 15 dicembre 2014, n. 186, è stato incluso nel cosiddetto "catalogo" dei reati previsti dal D.l.vo 231/2001, anche il delitto di autoriciclaggio, determinando così una possibile responsabilità amministrativa in capo all'ente che lo commette. La materia in oggetto è stata ulteriormente implementata dagli ultimi approdi caratterizzati dalle determinazioni dell'Anac del 2015 nonché il documento elaborato dal Cndcec nel giugno 2016. Ancor di più, la disciplina è arricchita dai più recenti interventi legislativi relativi al regolamento di *rating* così come previsto anche dalla Delibera n. 27165 del 2018 dell'Autorità Garante della Concorrenza e del mercato (AGCM).

Infine, l'art. 1, co.9, L. 9 gennaio 2019, nr.3 (cd. Spazzacorrotti) ha modificato gli artt. 13, in materia di sanzioni interdittive, 25, in materia di reati contro la pubblica amministrazione, dai quali dipende la responsabilità dell'ente e 51, relativo alla durata massima delle misure cautelari.

Infine, va segnalato l'inserimento del **delitto di dichiarazione fraudolenta**, di cui all'art. 2 del d.lgs. 74/2000, nel novero dei reati presupposto che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente in base al d.lgs. 231/2001, attraverso l'introduzione dell'art. art. 25-*quinqüesdecies* (Reati tributari) mediante l'art. 39 del d.l. 26 ottobre 2019, n. 124.

Peraltro, sarebbe stato preferibile includere tutti i reati tributari di cui al d.lgs. 74/2000 nel catalogo del citato decreto n. 231, essendo irrazionale che soltanto per uno di essi sia oggi prevista la responsabilità amministrativa dell'ente. Inoltre, l'inclusione nel decreto n. 231 comporta rilevanti effetti pratici in tema di confisca, tenuto conto che per i reati compresi in tale

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 6
-----------------------------------	---	-----------------

decreto è espressamente prevista la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nella forma per equivalente. Per i reati non menzionati nel decreto, nei confronti della persona giuridica, l'ormai pacifico orientamento della giurisprudenza afferma che è ammissibile la confisca diretta ma non quella per equivalente.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. Quanto ai profili di imputazione, è sufficiente che vi sia l'elemento dell'interesse, a nulla rilevando che la società abbia tratto un profitto dalla commissione dell'illecito.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale (art. 27 Cost.) precludeva, infatti, la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvenza (articoli 196 e 197 C.P.P.).

L'ampliamento della responsabilità mira, pertanto, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano alcuna conseguenza dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

A riprova di ciò, si evidenzia con riferimento al comparto degli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture, l'approvazione del Decreto Legislativo n.50/2016 contenente il "**Codice Unico degli Appalti**". In particolare, l'art. 80, alla lettera vii) prevede l'esclusione dalla partecipazione alle procedure di affidamento delle concessioni e degli appalti di lavori, forniture e servizi dei soggetti nei cui confronti sia stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 o altra sanzione che comporti il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 7
-----------------------------------	---	-----------------

Lo stesso Decreto, tuttavia, all'art. 6 introduce una particolare forma di **esonero** dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato efficacemente attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un Organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo interno addetto alla vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello Organizzativo (da ora in avanti Modello) che l'impresa adotta ed attua per prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la sua autonoma responsabilità, debba:

- 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 informazione 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 dal Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze sopra citate, sulla base di codici di comportamento c.d. "**Codice Etico**" dell'impresa, concepito come "carta dei valori", contenente i soli principi generali che caratterizzano l'attività dell'impresa: legalità, correttezza nei rapporti (con gli interlocutori esterni e con i dipendenti), tutela dell'ambiente, trasparenza.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 8
-----------------------------------	---	-----------------

1.2 FATTISPECIE DI REATI PREVISTI DAL DECRETO

Per l'elenco delle fattispecie di Reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente, la descrizione delle relative sanzioni e delle condizioni di applicabilità previste, si faccia riferimento al D.Lgs. 213/01 e ss.mm.ii.

1.3 GESTIONE QUALITA' – SICUREZZA - AMBIENTE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Nel caso di **imprese dotate di sistema di gestione per la qualità, la sicurezza e/o l'ambiente:**

- Gli enti dotati di sistema di gestione per la qualità certificato secondo la norma **UNI EN ISO 9001:2008** da un organismo di certificazione accreditato non sono tenuti all'adempimento relativo alla adozione Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni soltanto se il sistema certificato comprende i processi organizzativi riferiti a tutte le attività e ai fattori di rischio.
- Se il sistema certificato comprende solo alcuni dei processi organizzativi interessati o delle attività a rischio, l'ente provvede a redigere i Protocolli mancanti ovvero ad integrare il sistema di qualità.
- Gli enti dotati di sistema di gestione per la sicurezza certificato secondo la norma **British Standards OHSAS 18001:2007** da un organismo di certificazione accreditato, ovvero gli enti dotati di un sistema gestionale conforme alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, hanno già adempiuto all'adempimento relativo all'adozione Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni con riferimento alle attività indicate nel documento per il processo di gestione per la sicurezza, il rischio di commissione, dei reati di omicidio colposo ovvero di lesioni colpose gravi o gravissime, con violazione delle norme sulla sicurezza (derivanti da insufficiente valutazione in fase di pianificazione dei livelli di rischio connessi con le attività, ovvero di inadeguata attuazione delle misure di prevenzione pianificate).
- Gli enti dotati di sistema gestione per l'ambiente certificato secondo la norma

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 9
-----------------------------------	---	-----------------

ISO 14001:2004 ovvero il regolamento EMAS da un organismo di certificazione accreditato, hanno già adempiuto all'adempimento relativo alla adozione Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni con riferimento alle attività per il processo di gestione ambientale, il rischio di commissione di reati ambientali di natura dolosa o colposa.

- Gli enti dotati di sistema gestione per l'ambiente certificato secondo la norma ISO 37001:2016 ovvero il regolamento EMAS da un organismo di certificazione accreditato, hanno già adempiuto all'adozione di protocolli **per contrastare la corruzione, favorire** da un lato la crescita di una cultura della trasparenza e dell'integrità e dall'altro lo sviluppo di misure efficaci per prevenire ed affrontare fenomeni corruttivi.

DRAFT

CAPITOLO II: CONTESTO AZIENDALE, AREE DI RISCHIO, ADOZIONE, DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 IL CONTESTO AZIENDALE

La **GREEN FUEL COMPANY SpA** ha sede legale in San Giuliano Milanese ed è iscritta al Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Milano, Monza Brianza, Lodi.

La **GREEN FUEL COMPANY SpA** Green Fuel Company spa (da qui in avanti anche GFC) è una Società per azioni le cui attività principali sono il commercio all'ingrosso di combustibili gassosi, in particolare gas metano e biometano, il commercio al dettaglio di carburanti gassosi e liquidi per autotrazione, la realizzazione e la manutenzione di impianti per la erogazione di carburanti gassosi per autotrazione.

L'Azienda sta implementando un sistema di gestione della qualità, dell'ambiente e della sicurezza conforme ai requisiti previsti dalle norme UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di gestione per la Qualità - Requisiti; UNI EN ISO 14001:2015 – Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso; UNI EN ISO 45001:2015 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso; UNI ISO 37001:2016 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo; UNI EN ISO 27001 Tecnologie Informatiche - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza dell'informazione - Requisiti

E' in possesso, altresì, del documento di valutazione di impatto sulla protezione dei dati (GDPR 2016/679).

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 11
-----------------------------------	---	------------------

2.2 LE AREE DI RISCHIO

<p>AREA 1: Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Gestione Appalti Pubblici</p>	<p>Fattori di rischio: gestione delle procedure di gara e/o di negoziazione diretta indette da Enti Pubblici per l'assegnazione di commesse (appalto, fornitura o servizi); gestione delle procedure per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari e il loro concreto impiego; gestione delle procedure di sponsorizzazione a favore delle Pubbliche Amministrazioni; gestione delle assunzioni; gestione delle donazioni ad Enti pubblici; gestione dei rapporti con Enti Pubblici ed Autorità in occasione di verifiche, controlli, ispezioni ed accertamenti (giudiziari, tributari, amministrativi, ambientali, sicurezza sul lavoro, ecc.), nonché nelle fasi di contenzioso giudiziale in generale ed in quella stragiudiziale con soggetti pubblici; gestione delle altre "attività sensibili".</p>
<p>AREA 2: Gestione Bilancio e Gestione Contabile e Finanziaria</p>	<p>Fattori di rischio: redazione del bilancio; predisposizione di comunicazioni dirette ai soci riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società; gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale; predisposizione e divulgazione verso l'esterno di dati o notizie relative alla Società; predisposizione di comunicazioni ad Autorità pubbliche di Vigilanza; gestione delle fatture; gestione del recupero crediti; gestione delle operazioni di cassa; gestione degli acquisti; gestione della contabilità generale soci/appaltatori; altre "attività sensibili".</p>
<p>AREA 3: Gestione Informatica</p>	<p>Fattori di rischio: gestione delle procedure di accesso alla rete intranet e internet; gestione delle procedure di back up dei dati e loro conservazione; gestione delle altre "attività sensibili".</p>
<p>AREA 4: Ambiente - Sicurezza ed igiene Sul lavoro</p>	<p>Fattori di rischio: Gestione delle procedure di mappatura dei rischi, Gestione delle procedure di sicurezza ex d.lgs. 81/08, gestione delle altre "attività sensibili". Gestione delle pratiche amministrative relative allo smaltimento dei rifiuti, Gestione delle autorizzazioni allo scarico, gestione delle altre "attività sensibili".</p>

Le Aree di attività a rischio reato sono i contesti operativi dell'azienda più esposti a rischio reato. Per tali Aree, permane il richiamo e la rigida osservanza dei principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, i quali vincolano tutti i destinatari (Amministratori, Dipendenti e Collaboratori in genere), al rispetto ed ossequio delle Leggi.

2.3 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

In considerazione della particolare complessità e delle responsabilità connesse alla tipologia di attività effettuata, la Green Fuel Company spa ha deciso di adottare – all'esito di laboriose attività di risk assessment e di gap analysis - il presente MODELLO ORGANIZZATIVO.

L'obiettivo perseguito da Green Fuel Company spa è di prevenire il rischio di commissione di reati descritti nel precedente capitolo dai quali possa derivare la responsabilità dell'Impresa ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 (da ora in avanti Decreto) e successive modifiche ed integrazioni e nello stesso tempo garantire efficienza, correttezza, trasparenza e qualità nell'espletamento delle attività aziendali.

Il MODELLO ORGANIZZATIVO prevede inoltre la definizione ed adozione – accanto al CODICE ETICO - di altri documenti gestionali che sono allegati al MODELLO ORGANIZZATIVO e ne costituiscono parte integrante.

Green Fuel Company SpA, nell'adottare il MODELLO ORGANIZZATIVO, si propone di:

- migliorare il proprio sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della società (amministratori, soci, dipendenti) nelle aree di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- sensibilizzare tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché questi seguano nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 13
-----------------------------------	---	------------------

- prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto, che possano determinare implicazioni su Green Fuel Company;
- rendere evidente all'interno ed all'esterno della azienda che Green Fuel Company non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui l'azienda intende attenersi.

2.4 AGGIORNAMENTO E RATIFICA MODIFICHE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Il MODELLO ORGANIZZATIVO e tutti i suoi allegati sono predisposti ed eventualmente aggiornati dal Rappresentante Legale della Società e sono approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il MODELLO ORGANIZZATIVO prevede:

- la definizione dell'organizzazione aziendale con identificazione delle differenti strutture decisionali ed operative (la identificazione dei responsabili delle differenti strutture è riportata nell'organigramma aziendale)
- l'individuazione delle attività espletate dalle differenti strutture aziendali con evidenziazione delle aree di criticità nel cui ambito possono essere commessi reati;
- gli obblighi e le modalità di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa, ovvero delle norme di riferimento.

2.5 DIFFUSIONE ED INFORMAZIONE

Il MODELLO ORGANIZZATIVO, così come aggiornato, sarà oggetto di ampia diffusione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 14
-----------------------------------	---	------------------

DIFFUSIONE ED INFORMAZIONE INTERNA

Per quanto attiene la informazione interna si provvederà a consegnare a ciascun dipendente una copia del MODELLO ORGANIZZATIVO e dei suoi allegati e ciascuno dei destinatari dovrà firmare una dichiarazione di piena accettazione dei contenuti del modello e di impegno ad attenersi alle disposizioni ed ai comportamenti in esso previsti.

Sarà inoltre attuato un preciso momento formativo per meglio esplicitare a ciascun dipendente le finalità e le prescrizioni del MODELLO ORGANIZZATIVO. Il momento formativo sarà organizzato per gruppi con funzioni omogenee, in modo da focalizzare in particolare gli adempimenti e le responsabilità connesse alle singole strutture aziendali.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede legale dell'Impresa ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

Per quanto attiene, in particolare, all'organigramma della Green Fuel Company SpA si precisa che esso:

- viene definito dal Legale Rappresentante della società;
- viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, che lo rende pienamente efficace ed operativo.

L'Organigramma viene trasmesso a mezzo posta elettronica a tutti i responsabili delle differenti strutture aziendali in esso identificate, i quali a loro volta ne danno conoscenza e visione al personale della propria struttura.

Inoltre, l'organigramma viene affisso negli uffici dell'azienda in libera visione.

Ogni cambiamento dell'organigramma deve essere tempestivamente portato a conoscenza di tutto l'organico della società con le medesime modalità sopra esposte.

L'organigramma deve riportare la indicazione delle strutture aziendali con i relativi responsabili e deve inoltre indicare sinteticamente le funzioni espletate dalle singole strutture e le rispettive responsabilità.

L'attribuzione delle responsabilità e le linee di dipendenza gerarchica rispondono, altresì, alla necessità di attuare una separazione dei compiti nelle

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 15
-----------------------------------	---	------------------

fasi determinanti dei processi a rischio, contribuendo in modo determinante all'attuazione pratica del Modello.

INFORMAZIONE AGLI ENTI CLIENTI ED AI FORNITORI

Verrà data informazione agli Enti clienti pubblici e privati ed ai fornitori del Modello Organizzativo aziendale. Per quanto attiene specificamente i fornitori, verrà inserita nei contratti una clausola specifica che obbliga il fornitore a dare a Green Fuel Company Spa segnalazione di eventuali vicende soggettive del fornitore che possano generare implicazioni pregiudizievoli per le attività di Green Fuel Company Spa, con particolare riferimento a problematiche connesse alle normative antimafia e che siano in contrasto con le prescrizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

INFORMAZIONE AGLI ENTI ED ORGANI ISTITUZIONALI

Informazione dell'istituzione del Modello Organizzativo e del Codice Etico sarà data agli Enti di certificazione e agli Enti di vigilanza di settore.

La Green Fuel Company SpA si riserva, altresì, di darne comunicazione ad ogni Prefettura territorialmente competente, in relazione alle attività che l'azienda dovrà espletare in seguito ad aggiudicazione di gare di appalto o anche ad altri organi di sicurezza e controllo della legalità operanti sul territorio.

VERIFICA ED AGGIORNAMENTO

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa ovvero delle norme di riferimento. In ogni caso, l'azienda garantisce la completa osservanza della legge e delle normative in materia di **trattamento dei dati personali**, adeguato al documento di valutazione di impatto sulla protezione dei dati (GDPR 2016/679), con riferimento ai propri dipendenti e collaboratori, ai propri clienti, agli interlocutori esterni di qualunque natura sia persone fisiche o giuridiche e assicura la riservatezza delle informazioni ricevute da terzi in proprio possesso.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 16
-----------------------------------	---	------------------

CAPITOLO III: L'ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.)

3.1. IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REVOCA DELL' O.d.V.

L'articolo 6 del Decreto sancisce che, ai fini dell'esonero, la società debba aver affidato ad un organismo interno, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di assicurarne l'aggiornamento.

Pertanto Green Fuel Company SpA provvede, nel recepire il Modello Organizzativo, alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza (da ora in avanti O.d.V.) incaricato di svolgere, nell'ambito della società, i compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sull'applicazione del Modello medesimo (art. 6 del Decreto).

L'O.d.V deve avere le seguenti caratteristiche e prerogative:

a) Autonomia e Indipendenza

Al fine di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente al Legale Rappresentante della società e relaziona, almeno con periodicità annuale o con urgenza su temi specifici, la propria attività all'Organo di Amministrazione.

b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale

L'O.d.V. deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Parimenti, i componenti dell'O.d.V. devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della società.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

c) Continuità d'azione

L'O.d.V. deve infine:

- vigilare periodicamente sull'attuazione del Modello, garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e *super partes* per tutto il personale della Società, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 17
-----------------------------------	---	------------------

Sulla base di queste considerazioni, Green Fuel Company SpA ha ritenuto di nominare un O.d.V. collegiale composto da un presidente e due componenti, tutti soggetti esterni all'azienda con specifiche competenze nel settore contabile e giuridico-ambientale che garantiscano quei requisiti d'imparzialità, di autonomia, di indipendenza e di competenza, che vengono richiesti dalla legge.

3.2 NOMINA, REVOCA, CAUSE DI DECADENZA.

I componenti dell'O.d.V. sono nominati con provvedimento dell'Amministratore della società.

La durata della nomina non può superare i cinque anni, salvo proroga.

La nomina quale membro dell'O.d.V. è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Modello. Ciascun soggetto individuato quale componente dell'O.d.V., prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello.

In conseguenza di ciò, l'Organo di Amministrazione potrà riservarsi di valutare tale posizione.

In tale contesto, costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'O.d.V.:

1. trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
3. essere stato condannato anche in primo grado ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
4. aver svolto, nei tre esercizi precedenti, l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione di Green Fuel Company SpA;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 18
-----------------------------------	---	------------------

5. decesso.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico:

- a) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- b) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- c) l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- d) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- e) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01, o in altri documenti societari ovvero comunque previsti ex lege;
- f) ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di un componente dell'Organismo dovrà essere deliberata dall'Organo di Amministrazione e potrà avvenire su richiesta autonoma di quest'ultimo nei casi sopraccitati previsti per la revoca dell'incarico. La revoca di uno dei componenti dell'O.d.V dovrà essere comunicata all'assemblea degli azionisti in occasione della prima assemblea utile.

Eguualmente, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, l'Organo di Amministrazione stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, deve dichiarare l'avvenuta decadenza del responsabile ed assumere le opportune deliberazioni.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, l'Organo di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca del componente dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

L'Organo di Amministrazione può disporre la sospensione dalle funzioni del responsabile dell'Organismo che abbia riportato:

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 19
-----------------------------------	---	------------------

- a. una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- b. l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- c. l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tal caso, l'Organo di Amministrazione provvederà alla nomina di un componente ad interim.

3.3. FUNZIONI E POTERI

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia ed agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge, orientando il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

L'O.d.V. riferisce esclusivamente all'Amministratore dell'azienda o alla Proprietà.

L'O.d.V., come previsto dal Decreto, deve:

1. vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali realmente seguite;
2. valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di Reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali Reati;
3. proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

A tale scopo, l'O.d.V.:

- verifica almeno annualmente che nei confronti dei soci e degli amministratori non sussistano situazioni pregiudizievoli per la Green Fuel Company SpA, acquisendo per ciascuno di essi un'autocertificazione nella quale viene indicata l'assenza di carichi pendenti e del certificato penale ed inoltre acquisendo da ciascuno di essi una dichiarazione con la quale ciascun socio dichiara che nei suoi confronti e nei confronti di suoi parenti o affini non sussistono situazioni pregiudizievoli per la Green Fuel Company SpA con riferimento ai reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.;
- esamina, preliminarmente al perfezionamento di nuove assunzioni e di contratti per la fornitura di personale in somministrazione, i certificati

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 20
-----------------------------------	---	------------------

generali dei casellari giudiziali ed i certificati generali dei carichi pendenti delle risorse umane interessate dai costituendi rapporti e, comunicando, in relazione ad essi, al Legale Rappresentante della società le proprie valutazioni, nell'ottica della massima tutela del compendio societario dal punto di vista penale ed amministrativo e del puntuale rispetto del MOGC e del Codice Etico;

- verifica, almeno annualmente, che nei confronti del personale assunto in via diretta oppure utilizzato in regime di somministrazione in virtù di contratti stipulati in anni precedenti a quello della verifica, non sussistano situazioni pregiudizievoli per la Green Fuel Company SpA, acquisendo per ciascuno di essi una dichiarazione con la quale ciascun dipendente dichiara che nei suoi confronti non sussistano situazioni pregiudizievoli per la Green Fuel Company SpA;
- verifica che il personale sia opportunamente informato delle prescrizioni previste dal Modello Organizzativo e dai suoi allegati;
- verifica che le attività aziendali siano effettuate coerentemente con i contenuti del Modello Organizzativo;
- verifica l'applicazione del rispetto del Codice Etico;
- verifica il rispetto dei flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- richiede verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di Reati oggetto dell'attività di prevenzione;
- supporta le attività di aggiornamento del Modello in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;
- segnala alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;
- predispone il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;

Per lo svolgimento dei compiti suddetti, l'O.d.V.:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 21
-----------------------------------	---	------------------

- può avvalersi del supporto e della cooperazione delle Funzioni aziendali;
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni all'amministratore della società.

Gli interventi dell'O.d.V., inclusi gli incontri con le Funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI ESTERNI

Green Fuel Company SpA si impegna a rispettare gli adempimenti previsti dal D. Lgs. 231/01, in particolare relativamente alle comunicazioni obbligatorie a carico dell'O.d.V. della Società, di seguito elencate:

1. comunica, senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore, tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni in materia di antiriciclaggio;
2. comunica, senza ritardo, al Legale Rappresentante le infrazioni alle disposizioni di cui al Dlgs 50/2016 (Nuovo codice dei contratti pubblici) di cui ha notizia.

3.5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'O.d.V.

L'O.d.V., ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di Green Fuel Company SpA ai sensi del Decreto.

I Flussi informativi sono di due tipi:

a) **Segnalazioni** nelle forme previste (**all. 1 scheda di evidenza ed all. 2 scheda di segnalazione**), che dovranno essere in forma scritta e avere ad oggetto la violazione o il sospetto di violazione del Modello che si intende segnalare;

b) **Informazioni Rilevanti:**

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti ai soci, agli Amministratori, Responsabili di Funzione, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 22
-----------------------------------	---	------------------

- copia, entro il 30 giugno di ogni anno, dei certificati generali del casellario giudiziale, dei certificati generali dei carichi pendenti e delle autocertificazioni di onorabilità personale di tutto il personale diretto e/o in somministrazione (previa relativa acquisizione a cura dell'Ufficio di Supporto Direzionale nell'ambito dei compiti di cui al paragrafo 6.5.2 e paragrafo 6.5.5 del presente Modello);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dal Socio unico, dall'Amministratore e dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- violazioni del Codice Etico;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.

3.6 VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLE SCHEDE DI EVIDENZA

Le Segnalazioni in forma scritta devono essere inviate per posta elettronica, all'indirizzo organismo231@greenfuelcompany.it ovvero per posta ordinaria a Organismo di Vigilanza 231 della società Green Fuel Company SpA presso la sede legale della società, scrivendo sulla busta la dicitura RISERVATA.

E' facoltà dell'O.d.V. ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. L'O.d.V. 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

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 23
-----------------------------------	---	------------------

la tutela dei diritti della Green Fuel Company SpA o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Ciascun responsabile di Funzione ha poi lo specifico obbligo di segnalare con tempestività all'O.d.V. ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata.

In ogni caso, eventuali provvedimenti sanzionatori saranno adottati dagli organi degli Uffici societari competenti.

L'O.d.V. (nel rispetto della legge) si riserva di valutare anche segnalazioni anonime.

DRAFT

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 24
-----------------------------------	---	------------------

CAPITOLO IV : SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 PRINCIPI GENERALI

Il presente Modello prevede, come aspetto essenziale della sua efficacia ai sensi degli art. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. Il datore di lavoro, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

4.2 TIPOLOGIA E CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

La condotta tenuta dal lavoratore dipendente in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dal Codice antimafia costituisce un **illecito disciplinare**.

Le sanzioni irrogabili nei confronti di un lavoratore dipendente sono dettate nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e sono riconducibili alle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui ai vigenti **CCNL** (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) applicati da Green Fuel Company SpA e precisamente:

- Rimprovero Verbale;
- Rimprovero Scritto;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- Licenziamento per giustificato motivo;
- Licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni e il risarcimento degli eventuali danni sono commisurate alla condotta e alle conseguenze disciplinari, tenendo in particolare considerazione:

- Il livello di responsabilità gerarchica e autonomia del Dipendente;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 25
-----------------------------------	---	------------------

- L'esistenza di precedenti disciplinari a carico del Dipendente;
- L'elemento soggettivo del comportamento del Dipendente (colpa lieve, colpa grave, dolo);
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- Altre circostanze in cui è maturata la violazione del Modello .

L'Amministratore, in qualità di Responsabile delle Risorse Umane, con periodica informazione all'O.d.V., tiene sotto costante verifica e valutazione il sistema disciplinare, curandone l'applicazione e anche su eventuale segnalazione dell'O.d.V. stesso, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, irroga le misure disciplinari.

4.3 MISURE SANZIONATORIE

4.3.1 PERSONALE DIPENDENTE

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai, alle dipendenze di Green Fuel Company SpA che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- violazione di procedure disciplinate dal presente Modello;
- adozione di comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste dal presente Modello nell'ambito delle aree di attività a rischio.

L'illecito, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari

- Incorre nel provvedimento di RIMPROVERO SCRITTO il lavoratore che abbia violato le prescrizioni del Modello prima che dette mancanze siano

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 26
-----------------------------------	---	------------------

state singolarmente accertate e contestate dall'Organismo di Vigilanza salvo ulteriori provvedimenti proposti da quest'ultimo successivamente coinvolto.

- Incorre nel provvedimento della **MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI TRE ORE DELLA PAGA BASE** il lavoratore che, nel violare i canoni di condotta previsti dal Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società stessa e/o costituiscono atti contrari ai suoi interessi
- Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A DIECI GIORNI** il lavoratore che, nel violare le prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società stessa e/o costituiscono atti contrari a suoi interessi.
- Incorre nel provvedimento di **LICENZIAMENTO CON PREAVVISO** il lavoratore che adotti nell'espletamento della propria attività lavorativa un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto precedente. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società stessa.
- Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il lavoratore che, nell'espletamento della propria attività lavorativa, adotti un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 27
-----------------------------------	---	------------------

previste dal Decreto Legislativo 231/2001. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze da cui possa teoricamente scaturire una sanzione non conservativa, di cui alle precedenti lettere d) ed e), Green Fuel Company SpA potrà disporre l'allontanamento cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo strettamente necessario all'accertamento dei fatti.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno Green Fuel Company SpA, l'applicazione della sanzione più grave del rimprovero verbale comporterà anche la revoca immediata della procura stessa.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il rimprovero verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

4.3.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da Green Fuel Company SpA ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei dirigenti, determina l'applicazione

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 28
-----------------------------------	---	------------------

delle misure più idonee anche in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di Imprese Cooperative.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle relative sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Le sanzioni, a seconda della gravità della violazione, possono consistere:

- nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- licenziamento per giustificato motivo o giusta causa se la violazione fa venir meno il rapporto di fiducia.

4.3.3 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE

In caso di mancata osservanza del Modello e/o del Codice Etico, da parte dell'amministratore, l'O.d.V., previa eventuale segnalazione, effettuati opportuni accertamenti, relazionerà all'Assemblea e il Collegio Sindacale affinché si possa eventualmente avviare la procedura di revoca dall'incarico per giusta causa.

4.3.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI

In caso di mancata osservanza del Modello e/o del Codice Etico, da parte dei soci l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito e dallo stesso avvio di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società indipendentemente dall'illecito penale che tali condotte possono determinare.

In particolare, visto anche il regolamento interno, Titolo VI, art. 21:

incombe nel provvedimento del RICHIAMO SCRITTO il socio che abbia violato le prescrizioni del Modello prima che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate dall'Organismo di Vigilanza salvo ulteriori provvedimenti proposti da quest'ultimo successivamente coinvolto.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 29
-----------------------------------	---	------------------

Incorre nel provvedimento di SANZIONE PECUNIARIA CON RICHIAMO SCRITTO, con penalità variabili da un minimo di € 51,64 fino ad un massimo di € 2.500,00, ovvero nel provvedimento di SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A DIECI GIORNI il socio che, nel violare le prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società stessa e/o costituiscono atti contrari ai suoi interessi.

Incorre nel provvedimento di SANZIONE PECUNIARIA CON RICHIAMO SCRITTO, con penalità variabili da un minimo di € 2.501,00 fino ad un massimo di € 10.329,00, ovvero nel provvedimento di SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER UN PERIODO DA 11 A 40 GIORNI il socio che, nel violare le prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il socio che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società stessa e/o costituiscono atti contrari ai suoi interessi.

Incorre nel provvedimento di SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER UN PERIODO DA 41 A 90 GIORNI il socio che, nell'espletamento della propria attività lavorativa, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del socio di cooperare alla prosperità della stessa.

Incorre nel provvedimento di ESCLUSIONE DAL CONSORZIO il socio che, nell'espletamento della propria attività lavorativa, adotti un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001, nonché il socio che sia recidivo nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del socio costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 30
-----------------------------------	---	------------------

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra indicate saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del socio, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

4.3.5. SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON GREEN FUEL COMPANY SpA.

In caso di mancata osservanza del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti con cui si intrattengono rapporti contrattuali/commerciali, Green Fuel Company SpA potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione con effetto immediato del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste al Decreto. **A tal riguardo, i contratti dovranno prevedere – come già prevedono - una espressa clausola “risolutiva”.**

4.3.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E LAVORATORI PARASUBORDINATI

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello Organizzativo adottato da Green Fuel Company SpA, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 31
-----------------------------------	---	------------------

comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

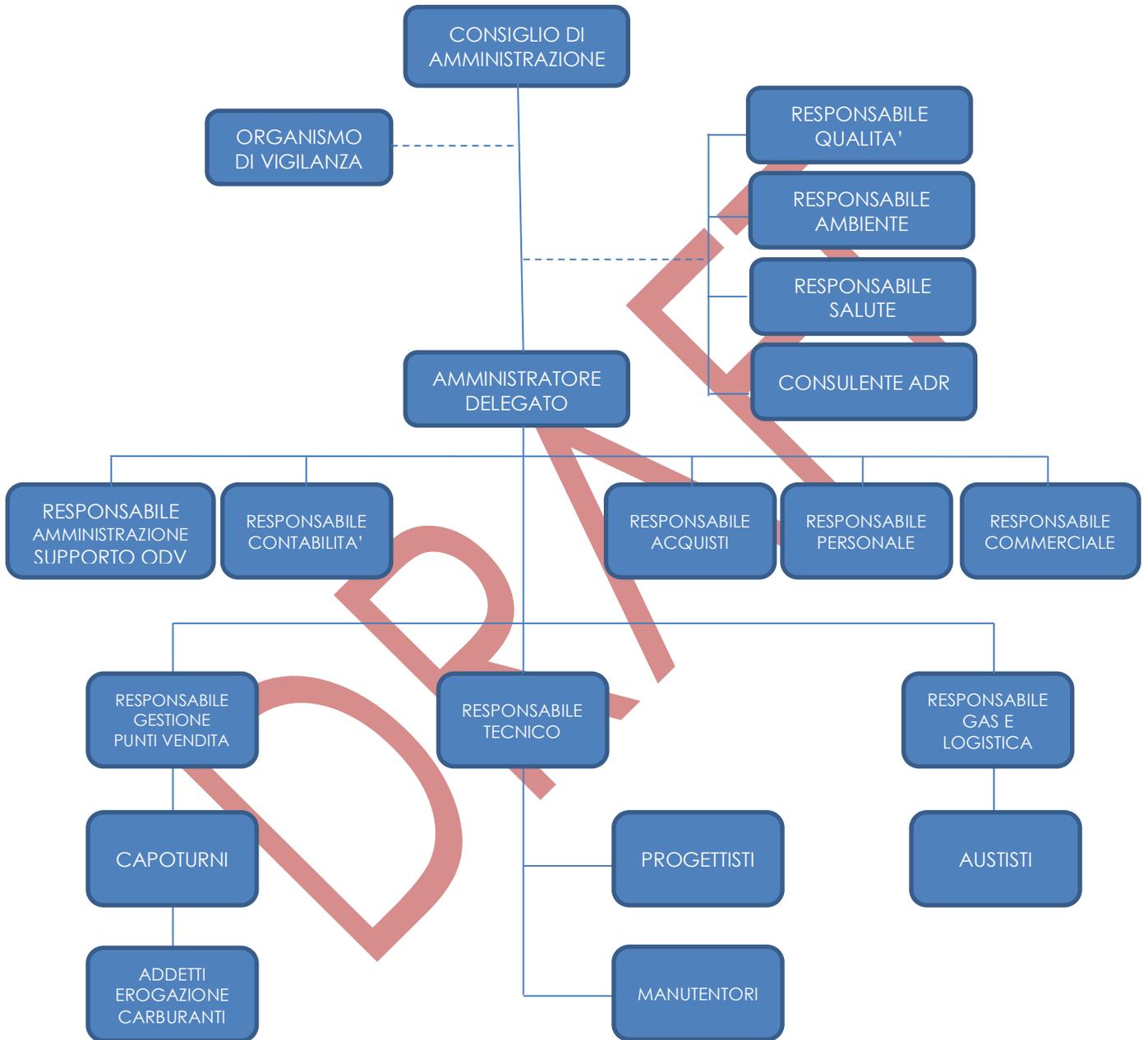
A tal riguardo, i contratti dovranno prevedere – come già prevedono - una espressa clausola “risolutiva”

DRAFT

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 32
-----------------------------------	---	------------------

CAPITOLO V:

ORGANIZZAZIONE E STRUTTURE AZIENDALI



**CAPITOLO VI: PRINCIPI COMPORTAMENTALI.
PROTOCOLLI OPERATIVI SPECIFICI PER LA
PREVENZIONE DEI REATI DI CUI ALLE AREE DI RISCHIO.
OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI
VIGILANZA.**

Nella conduzione di qualsiasi attività, i Responsabili di tutti gli Uffici devono sempre evitare situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Per questo motivo, l'amministratore, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo dell'azienda, devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli della azienda stessa o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

6.1 PREVENZIONE DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

OBBLIGHI COMPORTAMENTALI.

La presente Parte Speciale **Sezione "1"** prevede l'espresso divieto, a carico degli OPERATORI di GFC SpA, di tenere le seguenti condotte:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 34
-----------------------------------	---	------------------

3. porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

Oltre a quanto previsto e ribadito nel Codice Etico di GFC, nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto in particolare di:

- a) prendere contatto diretto con l'Ente pubblico al fine di ottenere informazioni circa gli appalti e il rilascio/rinnovo delle licenze e autorizzazioni amministrative al di fuori di specifici incarichi.
- b) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- c) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (e quindi non eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia) o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. Gli omaggi consentiti si debbono sempre caratterizzare per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico (ad esempio la distribuzione di libri d'arte) ovvero l'immagine della Società. I regali offerti, salvo quelli che non hanno un valore economico apprezzabile, debbono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche;
- d) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste dal precedente punto b);
- e) effettuare prestazioni in favore di Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto collaborativo con gli stessi;
- f) riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- g) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- h) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 35
-----------------------------------	---	------------------

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

1. devono essere gestiti in modo unitario, procedendo alla standardizzazione delle procedure, i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione per le suddette aree di attività a rischio;
2. devono essere assunte adeguate informazioni sugli enti nel momento in cui se ne viene in contatto per la prima volta;
3. devono essere assunte adeguate informazioni sulla natura e qualifica degli interlocutori;
4. devono essere assunte adeguate informazioni di dimensione sui fabbisogni dell'Ente con cui si contrae;
5. devono essere assunte adeguate informazioni su eventuali soci, funzionari o dipendenti che abbiano anche cariche pubbliche;
6. devono essere definiti per iscritto gli accordi di associazione con i Partner, evidenziando tutte le condizioni di ciascun accordo e in particolare di quelle economiche;
7. devono essere redatti per iscritto gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni, con l'indicazione del compenso pattuito;
8. non si devono effettuare per cassa o in natura pagamenti di importo superiore a Euro 3.000,00;
9. le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi del tutto veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
10. coloro che svolgono una funzione di controllo su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;

PROTOCOLLI OPERATIVI SPECIFICI

Il sistema organizzativo di controllo ha consentito di individuare, per GFC, le seguenti regole:

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 36
-----------------------------------	---	------------------

1. nell'ambito delle procedure di gara e/o di negoziazione diretta indette da Enti Pubblici per l'assegnazione di commesse (appalto, fornitura o servizi) ci si deve attenere alla procedura aziendale **P7.2-01**: "*Riesame del contratto*";
2. nell'ambito della partecipazione a procedure per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti pubblici ed il loro concreto impiego ci si deve attenere al **Protocollo A1** "*Finanziamenti pubblici*";
3. nell'ambito della procedura di sponsorizzazione ci si deve attenere al **Protocollo A2**: "*Sponsorizzazioni a favore della Pubblica Amministrazione*";
4. nell'ambito della selezione di personale dipendente ci si deve attenere al **Protocollo A4** "*Assunzione del personale*";
5. nell'ambito delle donazioni ad Enti pubblici ci si deve attenere al **Protocollo A5** "*Donazioni ad Enti pubblici*";
6. nell'ambito delle ispezioni e verifiche da parte di Enti e/o Autorità Pubbliche e nella gestione di contenziosi giudiziari in generale nonché di quelli stragiudiziali nei confronti di soggetti pubblici ci si deve attenere al **Protocollo A7** "*Gestione dei rapporti con Enti Pubblici ed Autorità in occasione di verifiche, controlli e accertamenti e nella gestione di contenziosi giudiziari e stragiudiziali*";

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV.

Fermo restando il potere discrezionale dell'Organo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli, anche a seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività sensibili, al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole e ai principi del modello.

In ragione dell'attività di vigilanza attribuitagli, si garantisce all'Organismo di Vigilanza libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 37
-----------------------------------	---	------------------

6.2 PREVENZIONE DEI REATI INFORMATICI.

OBBLIGHI COMPORTAMENTALI.

La presente Parte Speciale **Sezione “2”** prevede l'espresso divieto, a carico degli OPERATORI GFC di tenere le seguenti condotte:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 24bis del Decreto);
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

Oltre a quanto previsto e ribadito nel Codice Etico di GFC, nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto in particolare di:

- a. accedere abusivamente al sistema informatico o telematico sia di soggetti pubblici che privati;
- b. accedere al proprio sistema informatico o telematico con l'intento di alterare e/o cancellare dati e/o informazioni in maniera abusiva;
- c. installare nella rete aziendale un software non rientrante nello scopo per cui il sistema informatico è stato assegnato all'utente, al fine sia di evitare il rallentamento o il blocco della rete informatica aziendale che per impedire interrompere o danneggiare le comunicazioni informatiche aziendali ovvero l'intero sistema informatico aziendale;
- d. alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- e. effettuare attività di intercettazione fraudolenta, interruzione o impedimento di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico, al fine di acquisire informazioni riservate;
- f. utilizzare e detenere abusivamente ogni mezzo idoneo all'accesso ad un sistema informatico o telematico (codici e password), al fine di acquisire informazioni riservate;
- g. installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 38
-----------------------------------	---	------------------

- h. distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.
- i. svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- j. svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;

Pertanto, i soggetti sopra indicati devono:

1. non prestare o cedere a terzi qualsiasi apparecchiatura informatica, senza la preventiva autorizzazione del Responsabile dei Sistemi Informativi e utilizzare le informazioni, le applicazioni e le apparecchiature esclusivamente per motivi di ufficio;
2. informare tempestivamente il Responsabile dei Sistemi Informativi e gli uffici amministrativi e presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria preposta nel caso di smarrimento o furto di apparecchiatura informatica;
3. evitare di lasciare incustodito e/o accessibile ad altri il proprio computer;
4. evitare che altre persone (familiari, amici, ecc) utilizzino il proprio computer;
5. utilizzare sulle apparecchiature della Società solo prodotti ufficialmente acquisiti dalla Società stessa;
6. utilizzare la connessione a Internet solo per gli scopi necessari all'attività lavorativa;
7. evitare l'utilizzo di password di altri utenti aziendali
8. custodire diligentemente la propria password (non rivelarla a nessuno, non trascriverla, ecc.)
9. evitare l'utilizzo di applicazioni/software che non siano state preventivamente approvate dal Responsabile Sistemi Informativi o la cui provenienza sia dubbia;
10. evitare di trasferire all'esterno della Società e/o trasmettere files, documenti, o qualsiasi altra documentazione riservata di proprietà della Società stessa o di altra società del Gruppo, se non per finalità

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 39
-----------------------------------	---	------------------

strettamente attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, previa autorizzazione del proprio Responsabile;

11. evitare l'utilizzo di strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
12. segnalare prontamente alle funzioni competenti eventuali utilizzi e/o funzionamenti anomali delle risorse informatiche;
13. astenersi dall'effettuare copie non specificamente autorizzate di dati e di software;
14. astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a disposizione al di fuori delle prescritte autorizzazioni;

PROTOCOLLI OPERATIVI SPECIFICI

Nel **Documento Programmatico sulla Sicurezza** sono analizzate le situazioni aziendali ed organizzate le procedure a garanzia della sicurezza nei trattamenti dei dati.

In particolare, per quel che riguarda il rischio analizzato nel presente capitolo, è svolta l'analisi:

1. dei server;
2. delle misure di sicurezza per i trattamenti informatici;
3. degli strumenti antivirus;
4. dei sistemi anti-intrusione;
5. dei firewall;
6. dei piani di Disaster Recovery.

Per quanto riguarda le modalità operative per il corretto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati si rimanda a quanto definito nel **Documento programmatico sulla sicurezza** relativamente alle istruzioni specifiche fornite agli incaricati, in particolare:

1. modalità per elaborare e custodire le password necessarie per accedere agli elaboratori elettronici e ai dati in essi contenuti, nonché per fornire copia al preposto alla custodia della parola chiave;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 40
-----------------------------------	---	------------------

2. procedure e modalità di utilizzo degli strumenti e dei programmi atti a proteggere i sistemi informativi;
3. procedure per il salvataggio dei dati;
4. modalità di utilizzo, custodia e archiviazione dei supporti rimovibili contenenti dati personali.

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza lavorerà in stretta collaborazione con le funzioni preposte ai Sistemi Informativi, dovrà essere previsto un flusso informativo completo e costante tra dette funzioni e l'organismo stesso.

I controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza saranno diretti a verificare la conformità delle attività aziendali in relazione ai principi espressi nel presente documento e, in particolare, alle procedure interne in essere e a quelle che saranno adottate in attuazione del presente documento.

A tal fine, si ribadisce che all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante inerente le fattispecie di Attività Sensibili.

Di detti controlli l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, secondo le modalità previste nella Parte Generale del presente Modello.

6.3. PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI.

OBBLIGHI COMPORTAMENTALI.

La presente Parte Speciale **Sezione "3"** prevede, a carico degli OPERATORI GFC di tenere le seguenti condotte:

1. astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai suddetti reati societari;
2. astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 41
-----------------------------------	---	------------------

3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed al pubblico in generale una informazione veritiera e appropriata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società. In ordine a tale punto, è fatto divieto di:
- a. predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - b. omettere di comunicare dati e informazioni richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
4. osservare scrupolosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità del capitale sociale ed agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere. In ordine a tale punto, è fatto divieto di:
- a. restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
 - b. ripartire utili (o acconti sugli utili) non effettivamente conseguiti o destinati a riserva, nonché ripartire riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite;
 - c. effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
 - d. procedere in ogni modo la formazione o aumento fittizi del capitale sociale;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 42
-----------------------------------	---	------------------

- e. ripartire i beni sociali tra i soci in fase di liquidazione prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli;
5. assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge. In ordine a tale punto, è fatto divieto di:
- a. tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale;
 - b. porre in essere, in occasione di assemblee, atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento

PROTOCOLLI OPERATIVI SPECIFICI

Le procedure gestionali afferenti alla movimentazione in entrata e uscita di risorse finanziarie dovranno essere integrate e aggiornate dall'Organismo di Vigilanza in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

I controlli saranno finalizzati per esempio alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione cui si correlano al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste extracontabili.

Nell'ambito della gestione delle risorse finanziarie e più in generale nella movimentazione in entrata e uscita di risorse finanziarie, ci si deve attenere a quanto riportato nel fascicolo "Organizzazione e procedure dell'area amministrativa".

In particolare:

1. "Ufficio fatturazione";
2. "Ufficio recupero crediti-gestione amministrativa del personale";
3. "Ufficio cassa";
4. "Ufficio acquisti/servizi generali".
5. "Ufficio contabilità generale - soci/appaltatori".

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 43
-----------------------------------	---	------------------

Oltre alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, si indicano i seguenti Protocolli:

PROTOCOLLI SPECIFICI SU COMUNICAZIONI E PROSPETTI.

Tali procedure tendono ad impedire la commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 derivanti da comunicazioni dirette ai soci ovvero al pubblico in generale riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Si indicano qui di seguito alcune procedure specifiche che devono essere rispettate da tutti i destinatari a integrazione delle altre procedure aziendali esistenti e alla matrice interna di controllo dell'Organismo di Vigilanza:

1. Nelle attività di predisposizione delle comunicazioni indirizzate ai soci il Responsabile Amministrativo deve mettere tempestivamente a disposizione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione la bozza del bilancio, prima della riunione per l'approvazione.
2. Gli Amministratori, i dirigenti e i dipendenti di GFC e delle Società da essa controllate sono obbligati a:
 - a. mantenere la segretezza circa le informazioni di carattere riservato;
 - b. trattare tali informazioni solo nell'ambito di canali autorizzati, adottando ogni necessaria cautela affinché la relativa circolazione nel contesto aziendale possa svolgersi senza pregiudizio del carattere riservato delle informazioni stesse;
3. I sindaci di GFC e/o delle Società controllate sono tenuti a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei loro compiti. Ogni rapporto dei sindaci con terzi, che coinvolga documenti e informazioni riservati concernenti GFC potrà avvenire solo previa consultazione con il Presidente di GFC.
4. Per tutte le informazioni che siano state diffuse senza il rispetto della presente procedura provvedere all'immediata puntualizzazione nella stessa forma e metodo in cui l'informazione è stata data anche mediante smentita della stessa.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 44
-----------------------------------	---	------------------

All'interno della Società dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza qualunque informazione di fonte interna o esterna attinente all'attuazione del Modello nelle "aree di attività a rischio".

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- a. devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dalla Società;
- b. l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza della Società;
- c. l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- d. le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- e. le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

PROTOCOLLI SPECIFICI IN ORDINE AI RAPPORTI CON IL COLLEGIO SINDACALE.

Tali procedure tendono ad impedire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 derivanti dalla gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale.

Si indicano qui di seguito alcune procedure specifiche che devono essere rispettate da tutti i destinatari a integrazione delle altre procedure aziendali esistenti e alla matrice interna di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Nella predisposizione di comunicazioni al Collegio Sindacale e gestione dei rapporti con lo stesso occorrerà porre particolare attenzione al rispetto:

- o delle disposizioni di legge;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 45
-----------------------------------	---	------------------

- degli obblighi di collaborazione da fornire nel corso delle verifiche periodiche e non.

Le procedure da osservare per garantire il rispetto di quanto precedentemente espresso dovranno essere conformi ai seguenti criteri:

1. dovrà essere data attuazione a tutti gli interventi di natura organizzativo contabile necessari a garantire che il processo di acquisizione ed elaborazione di dati ed informazioni assicuri la corretta e completa predisposizione delle comunicazioni;
2. dovrà essere data adeguata evidenza delle procedure seguite in attuazione di quanto richiesto al precedente punto, con particolare riferimento all'individuazione dei responsabili che hanno proceduto alla raccolta e all'elaborazione dei dati e delle informazioni ivi previste;

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i reati societari sono i seguenti:

1. curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle attività a rischio, come individuate nella presente Parte Speciale Sezione "3". Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;
2. con riferimento al bilancio, alle relazioni e alle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, l'Organismo di Vigilanza provvede all'espletamento dei seguenti compiti:
 - a. monitoraggio sull'efficacia delle procedure interne per la prevenzione del reato di false comunicazioni sociali;
 - b. esame di eventuali segnalazioni specifiche pervenute ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
 - c. vigilanza sull'effettiva sussistenza delle condizioni per garantire al Collegio Sindacale una concreta autonomia nelle sue funzioni di controllo delle attività aziendali;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 46
-----------------------------------	---	------------------

- d. mantenere un flusso informativo costante tra l'Organismo di Vigilanza e gli amministratori e/o sindaci, ai quali compete convocare l'assemblea dei soci per i provvedimenti conseguenti dato che, si ricorda, il controllo ultimo sull'operato degli amministratori viene svolto dal socio, sul cui patrimonio le sanzioni incidono direttamente;
3. con riferimento alle altre attività a rischio:
 - a. verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;
 - b. monitoraggio sull'efficacia delle verifiche atte a prevenire la commissione dei reati;
 - c. esame di eventuali segnalazioni specifiche pervenute ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
 - d. verificare a campione se tutte le operazioni aziendali siano documentabili e verificabili;

L'Organismo di Vigilanza della Società assolve agli obblighi di reporting nei confronti degli altri Organi societari secondo una duplice modalità:

1. su base continuativa per quanto attiene i vertici societari (Presidente e Direttore Generale);
2. su base periodica per quanto attiene l'Organo Amministrativo.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi di convocare autonomamente l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre ogni anno l'Organismo di Vigilanza presenta all'Organo Amministrativo un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso la Società.

6.4 PREVENZIONE DEI REATI CONNESSI ALLE VIOLAZIONI DELLE NORMATIVE ANTIFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO.

OBBLIGHI COMPORTAMENTALI.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 47
-----------------------------------	---	------------------

La presente Parte Speciale **Sezione “4”** prevede che, nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, gli Operatori GFC devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società, anche la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le relative procedure aziendali vigenti.

Per quanto concerne gli obblighi comportamentali, si rinvia integralmente alle norme contenute nel Dlgs 81/2008 in relazione alla posizione del:

- datore di lavoro (art. 17, Dlgs. 81/2008);
- dirigente (art. 18, Dlgs. 81/2008)
- preposto (art. 19, Dlgs. 81/2008)
- lavoratore (art. 20, Dlgs 81/2008)
- del medico competente (art. 25, Dlgs. 81/2008)
- del servizio di prevenzione e protezione (art. 33, Dlgs 81/2008)
- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 50, Dlgs. 81/2008).

PROTOCOLLI SPECIFICI PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

La gestione delle questioni connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro è effettuata con obiettivo di prevedere sistematicamente:

- a. L'identificazione dei rischi e la loro valutazione;
- b. L'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo;
- c. La limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi
- d. La definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale
- e. Il controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici
- f. La programmazione della prevenzione
- g. La formazione, l'addestramento, la comunicazione adeguati dei destinatari del Modello nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 48
-----------------------------------	---	------------------

- h. Le regole di manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Per quanto riguarda le modalità operative per il corretto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati si rimanda a quanto definito nel documento di valutazione dei rischi e nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte.

In particolare:

- a. nell'ambito della gestione della mappatura dei rischi ci si deve attenere a quanto previsto nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato dalla Società;
- b. nell'ambito della gestione delle procedure di sicurezza e nella verifica della loro corretta applicazione, bisogna uniformarsi a quanto previsto nelle apposite procedure aziendali.

IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA.

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di sicurezza sul lavoro, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Tale sistema di controllo prevede:

1. la registrazione delle verifiche svolte dalla Società attraverso la redazione di appositi verbali
2. un sistema di monitoraggio della sicurezza su due livelli:
 - a) Monitoraggio svolto direttamente da tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto che i soggetti aziendali con specifici compiti in materia di sicurezza sul lavoro (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP, ecc) intervengono in materia di:
 - vigilanza periodica e sistematica sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di sicurezza sul lavoro;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 49
-----------------------------------	---	------------------

- segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
- individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
- elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei rischi; predisposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

L'autocontrollo dei lavoratori che devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze pericolose e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo a cui vengano a conoscenza;

b) Monitoraggio svolto dall'Organismo di Vigilanza al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza del settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

A tutti i soci verrà consegnata copia elettronica o cartacea dell'intero modello e delle eventuali revisioni.

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV.

Con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, l'OdV, pur non ricoprendo un ruolo operativo, deve:

- a. vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico e le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b. esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 50
-----------------------------------	---	------------------

- disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- c. monitorare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica; □
 - d. proporre al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali eventualmente competenti, gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Società ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.
 - e. proporre l'irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione di condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente le sue mansioni, l'RSPP deve inviare all'OdV copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società.

6.5 PREVENZIONE DEI REATI AMBIENTALI.

OBBLIGHI COMPORTAMENTALI.

La presente Parte Speciale **Sezione "5"** prevede l'espresso divieto, a carico degli esponenti aziendali (amministratori, dirigenti, dipendenti), in via diretta, e a carico dei collaboratori esterni, in via contrattuale, di tenere le seguenti condotte:

- a) porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 undicies del Decreto);

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 51
-----------------------------------	---	------------------

- b) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

Oltre a quanto previsto e ribadito nel Codice Etico, nell'ambito dei suddetti comportamenti, si riportano di seguito alcune misure preventive:

1. I processi aziendali devono essere condotti in modo tale da non ledere l'integrità dell'ambiente.
2. I soggetti terzi, che si occupano del trasporto dei rifiuti prodotti dalla società, devono prendere visione, accettare ed attenersi al modello organizzativo, ai divieti e alle procedure della presente parte speciale, finalizzati ad impedire la commissione di reati ambientali.
3. Le vasche di stoccaggio delle acque reflue devono essere sottoposte a costante verifica dell'integrità, per evitare il rilascio nell'ambiente di sostanze inquinanti. Un apposito registro delle verifiche e manutenzioni effettuate deve essere aggiornato a cura del Responsabile di funzione.
4. Il Responsabile di funzione approva tutte le attività aziendali che possano avere un impatto ambientale, e vigila sul rispetto della vigente normativa, per prevenire il concretizzarsi di comportamenti illeciti
5. Il Responsabile di funzione è delegato a partecipare alle ispezioni poste in essere a carico della società dalle Autorità competenti per la tutela dell'ambiente.
6. Il Responsabile di funzione deve prestare la propria collaborazione all'autorità che sta svolgendo l'attività di verifica, astenendosi dal porre in atto comportamenti od omissioni che possono ostacolare il regolare esito dell'ispezione.
7. Al verificarsi di un evento che sia potenzialmente in grado di contaminare il sito, il Responsabile di funzione informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e mette in opera entro ventiquattro ore le misure necessarie di prevenzione. La medesima procedura si applica all'atto dell'individuazione di contaminazioni storiche che possano ancora comportare rischi di aggravamento della situazione di contaminazione.

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 52
-----------------------------------	---	------------------

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori dell'azienda sarà cura dell'Organismo di Vigilanza informare l'Assemblea e il Collegio Sindacale ai fini dell'attuazione degli opportuni provvedimenti.

PROTOCOLLI SPECIFICI PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA AMBIENTALE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.

L'analisi dei processi aziendali ha individuato le principali aree a rischio di reato sopra descritte.

Nell'ambito di un processo di revisione, il sistema organizzativo di controllo (CdA, Collegio Sindacale, Disposizioni Operative, Procure, Ordini di Servizio, Procedure Operative interne ecc. ecc.) ha consentito di individuare le seguenti regole:

- Nell'ambito della gestione delle pratiche amministrative relative allo smaltimento dei rifiuti deve essere tenuta una condotta conforme a quanto previsto nelle procedure aziendale IO.6.3-05, P6.3-01 e successive modifiche.
- Nell'ambito della gestione delle autorizzazioni allo scarico, deve essere tenuta una condotta conforme a quanto previsto nelle procedure aziendali P2.2-01 e M2.2-01
- gestione delle altre "attività sensibili".

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV.

Fermo restando il potere discrezionale dell'Organo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli, anche a seguito delle segnalazioni ricevute, in relazione all'osservanza del Modello i suoi compiti per quanto concerne i reati sopra contemplati sono i seguenti:

1. svolgere verifiche periodiche sul rispetto della presente Parte Speciale
2. valutare periodicamente l'efficacia del Modello e delle procedure atte a prevenire la commissione dei Reati in materia ambientale.
3. proporre ai soggetti competenti della Società eventuali azioni migliorative;

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 53
-----------------------------------	---	------------------

4. esaminare eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

In ragione dell'attività di vigilanza attribuitagli, si garantisce all'Organismo di Vigilanza libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

DRAFT

GREEN FUEL COMPANY SPA	Modello Organizzativo Rev. 0	Pagina 54
-----------------------------------	---	------------------