



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art.6 del D. Lgs. 8 giugno 2001 n.231

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

GE.DI. GROUP S.P.A.

INDICE

PREMESSA

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
 - 1.1 Fattispecie di reato
 - 1.2 Le sanzioni applicabili
 - 1.3 Funzione del Modello e possibile esimente dalla Responsabilità ex D.Lgs. 231/2001
2. Fonti del modello.
3. Struttura organizzativa di GE.DI. GROUP S.P.A.
4. Obiettivi e Finalità dell'adozione del Modello
 - 4.1. Fasi e struttura del Modello
 - 4.2. Destinatari del Modello
5. L'Organismo di Vigilanza
 - 5.1. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.3. Flussi informativi dall'OdV
 - 5.4. Flussi informativi verso l'OdV
 - 5.5 Segnalazione di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001
6. Pubblicizzazione del Modello
 - 6.1 Formazione e Informazione del personale
 - 6.2 Diffusione del modello
7. Verifiche periodiche
8. Sistema sanzionatorio e disciplinare
 - 8.1 Procedimento di irrogazione delle sanzioni
 - 8.2 Il procedimento disciplinare nei confronti di amministratori e sindaci
 - 8.3 Il procedimento disciplinare nei confronti di soggetti muniti di procura e/o delega di funzione.
 - 8.4 Il procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti
 - 8.5 Il procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti terzi

INDICE

PARTE SPECIALE

Premessa

Descrizione della Parte Speciale

Misure di controllo generali

Misure di controllo specifiche

PARTE SPECIALE I

(Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione)

1. Introduzione
2. Fattispecie di reato (artt.24 e 25 D.lgs. 231/2001).
3. Principi generali di comportamento
4. Aree a rischio
4. Principi di attuazione dei processi decisionali
5. Scheda di evidenza
6. Flussi informativi fra ente e O.d.V.

PARTE SPECIALE II

(Delitti informatici e trattamento illecito dei dati)

1. Introduzione
2. Fattispecie di reato (artt.24-bis D.lgs. 231/2001).
3. Aree a rischio
4. Principi generali di comportamento e di attuazione dei processi decisionali.
5. Flussi informativi fra ente e O.d.V.

PARTE SPECIALE III

REATI DI FALSITÀ IN MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

1. Fattispecie di reato (artt.25-bis D.lgs. 231/2001)
2. Aree a rischio
3. Principi generali di comportamento

PARTE SPECIALE IV

Reati societari

1. Introduzione
2. Fattispecie di reato (artt.25-ter D.lgs. 231/2001)
3. Aree a rischio
4. Principi generali di comportamento e di attuazione dei processi decisionali.

PARTE SPECIALE V

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

1. Introduzione
2. Fattispecie di reato (artt.25-septies D.lgs. 231/2001)
3. Aree a rischio
4. Principi generali di comportamento e di attuazione dei processi decisionali.
5. Flussi informativi fra ente e O.d.V.

PARTE SPECIALE VI

Reati di riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

1. Introduzione
2. Fattispecie di reato (artt.25-octies e 25-octies.1 D.lgs. 231/2001)
3. Aree a rischio
4. Principi generali di comportamento e di attuazione dei processi decisionali.
5. Compiti dell'OdV

PARTE SPECIALE VII

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

1. Introduzione
2. Fattispecie di reato (artt.25-novies D.lgs. 231/2001)
3. Aree a rischio
4. Principi generali di comportamento

PARTE SPECIALE VIII

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

1. Fattispecie di reato (artt.25-decies D.lgs. 231/2001)
2. Aree a rischio
3. Principi generali di comportamento

PARTE SPECIALE IX

Reati ambientali

1. Introduzione
2. Fattispecie di reato (artt.25-undecies D.lgs. 231/2001)
3. Aree a rischio
4. Principi generali di comportamento e di attuazione dei processi decisionali.
5. Flussi informativi fra ente e O.d.V.

PARTE SPECIALE X

Reati tributari

1. Introduzione
2. Fattispecie di reato (artt.25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001)
3. Aree a rischio
4. Principi generali di comportamento e di attuazione dei processi decisionali.
5. Flussi informativi fra ente e O.d.V.

PREMESSA

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale ed Allegati.

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231, la funzione del Modello, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi e la struttura del Modello stesso, il sistema disciplinare e i compiti dell'OdV.

La Parte Speciale è divisa in sezioni relative ad ogni singola fattispecie costituente reato presupposto. Obiettivo di ciascuna sezione è quello di richiamare l'obbligo per i destinatari di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali richiamate dal Modello, finalizzate a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, ciascuna sezione della Parte Speciale è articolata in tre paragrafi.

Nel primo, vi è la "**descrizione delle fattispecie di reato**" e, a sua volta, richiama l'allegato nel quale sono esemplificate le potenziali modalità di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, all'interno dell'ente.

Il secondo paragrafo è volto alla "**identificazione delle aree a rischio**" e costituisce parte integrante di tale paragrafo l'allegata mappatura nella quale sono state evidenziate le strutture aziendali concretamente esposte al rischio di commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto, unitamente alla descrizione della modalità di redazione della mappatura.

Il terzo paragrafo contiene i "**principi generali di comportamento e di attuazione dei processi decisionali**".

Costituiscono allegati al presente modello:

- catalogo dei reati-presupposto d.lgs. n.231 del 2001;
- metodologia per l'identificazione delle attività a rischio-reato;
- mappatura delle aree a rischio distinta fra attività sensibili ed attività strumentali;
- mappatura gestione del rischio;
- codice etico;
- regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- procedure aziendali.



PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ai sensi dell’art. 11 della legge n. 300, 29 settembre 2000”*, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato.

Il D.Lgs. 231/2001 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali in vigore e segnatamente:

- alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 2005, relativa alla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali della Comunità Europea o degli Stati Membri;
- alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione dei Pubblici Ufficiali stranieri nelle transazioni economiche internazionali;
- alla Convenzione internazionale di New York del 09 dicembre 1999 – art. 2 per la repressione del finanziamento del terrorismo.

Con il D.Lgs. n. 231/2001 è stato introdotto un nuovo tipo di illecito, formalmente definito amministrativo ma avente nella sostanza natura penale, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, discende pur sempre da fattispecie di reato penalmente rilevanti e presenta le garanzie proprie del processo penale.

La *ratio* è quella di prevedere un modello sanzionatorio direttamente rivolto al soggetto collettivo portatore dell’interesse economico sotteso alla commissione del reato, quando il comportamento illecito sia espressione della politica aziendale o quantomeno derivi da una colpa di organizzazione.

Il Decreto introduce pertanto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico delle società per alcuni reati commessi, a loro vantaggio o nel loro interesse, da parte dei soggetti indicati all’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, e precisamente:

- a) “da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il

controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);

- b) “da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti sottoposti).

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell’interesse dell’ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento esclusivo di arrecare un beneficio alla società.

Il vantaggio esclusivo dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) esclude la responsabilità della società, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell’ente al fatto di reato.

La responsabilità ai sensi del Decreto è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l’autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società.

Il legislatore ha previsto la possibilità per la Società di sottrarsi totalmente o parzialmente all’applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni. Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, infatti, prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l’ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati e di aver affidato a un organismo di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

L’adozione del presente Modello è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto della GE.DI. GROUP S.p.A., sull’importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa ma anche ai principi deontologici a cui si ispira in tema di legittimità, correttezza e trasparenza.

1.1 Fattispecie di reato.

I reati per i quali l’Ente può essere ritenuto responsabile - se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, co.1, del decreto stesso - possono essere ricompresi nelle fattispecie indicate nel D.Lgs. n. 231/2001, integrato dalle seguenti

ulteriori previsioni normative: Legge 409/2001 (normativa sull'Euro), Legge 366/2001 e successivo decreto di attuazione D. Lgs. 61/2002 (riforma del diritto societario), Leggi 7/2003 e 228/2003 (reati di terrorismo, eversione dell'ordine democratico e contro la persona individuale), Legge 62/2005 (abusi di mercato), Legge 262/05 (legge sul risparmio), Legge 146/06 (Reati transnazionali - associazione per delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati), D. Lgs. n.152/2006 (abbandono di rifiuti), D. Lgs. n. 231/07 (ricettazione e riciclaggio), Legge n.48/2008 (Reati informatici), D. Lgs. n.81/2008 (omicidio e lesioni colpose per violazione della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro), D.Lgs. 121/2011 (reati ambientali), L. 190/2012 (Legge anticorruzione), L. 119/2013 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato), D.Lgs. 34/2014 (delitti contro la personalità individuale), Legge n. 186/2014 (autoriciclaggio); L. 68/2015 (Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente); L.69/2015 (Reati societari); D.Lgs. 7/2016 (Depenalizzazioni e nuovi illeciti sottoposti a sanzioni pecuniarie civili);D.Lgs. 125/2016 (Falsificazione euro e altre monete); L. 199/2016 (anticaporalato); D.Lgs. 38/2017 (Corruzione nel settore privato); D.Lgs. 90/2017 (prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo); L.103/2017 (Modifiche c.p., c.p.p. e ordinamento penitenziario); L. 161/2017 (nuovo Codice antimafia); L. 167/2017 (L. europea 2017); L. 179/2017 ("whistleblowing"); D.Lgs. 21/2018 (xenofobia e razzismo); D.Lgs. 21/2018 (modifica art. 25-undecies d.lgs. 231/2001 – Reati ambientali); D.Lgs. 107/2018 (altre fattispecie in materia di abusi di mercato – modifica art. 187-quinquies TUF); L. n. 3/2019 [Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici (modifica art. 25, d.lgs. 231/2001)]; L. n. 39/2019 (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001); Legge 19 dicembre 2019 n. 157(art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001 - Reati tributari); D.Lgs. 75/2020 (modifica art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari; introduce art. 25-sexiesdecies - Contrabbando); D.Lgs. 195/2021 (modifica art. 648-ter c.p- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita- Autoriciclaggio); D.Lgs. 184/2021 (introduce l'art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"); Legge 9 marzo 2022, n. 22 (introduce l' art. 25-

septiesdecies “Delitti contro il patrimonio culturale” e l’art. 25-duodevicies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”).

I reati elencati nel D.Lgs. 231/2001 possono suddividersi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01)
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
- d) Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01);
- e) Delitti contro l’industria e il commercio (25-bis.1., D.Lgs. n. 231/2001)
- f) Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)
- g) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01)
- h) Delitti contro la persona - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quarter.1, D.Lgs. 231/01)
- i) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)
- j) Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01)
- k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01)
- l) Reati di riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001, modificato dal D.Lgs. 195/2021)
- m) Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)
- n) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01)
- o) Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/01)
- p) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/2001)
- q) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

- r) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- s) Reati tributari
- t) Contrabbando
- u) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- v) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, introdotto dal D.Lgs. 184/2021) che ha introdotto le seguenti fattispecie: Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.); Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.); Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (Artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies).

Dalle risultanze delle attività di audit interno svolte precedentemente è possibile individuare i reati che potrebbero potenzialmente riguardare la società nelle fattispecie descritte sub lettere: a), b), d), f), k), l), m); n); o); s) di seguito esaminati in dettaglio nella Parte Speciale del presente Modello.

Il rischio relativo ai reati indicati alle lettere c), e), g), h), i),j), p), q) r), t), u), v), w), appare, invece, solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile, in considerazione delle attività svolte da GE.DI. GROUP S.P.A.

La prevenzione anche di tali ultimi reati è garantita, tuttavia, dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico adottato da GE.DI. GROUP S.P.A.

1.2 Le sanzioni applicabili.

Le sanzioni previste per gli illeciti da reati ex D. Lgs. 231/2001 sono:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca di beni;
- d) pubblicazione della sentenza.

La sanzione amministrativa pecuniaria (art. 10) è determinata dal giudice penale, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, attraverso un sistema basato su "quote" (art. 11). La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille; l'importo di una quota è variabile fra un minimo di Euro 258,23 a un massimo di Euro 1.549,37, sicché l'ammontare della sanzione pecuniaria concretamente irrogabile non potrà essere inferiore ad Euro 25.822,85, né potrà superare Euro 1.549.370,70. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, in concreto, il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione è ridotta alla metà e non può essere superiore a Euro 103.291,00 se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo e se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso e se è stato adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,00.

Le sanzioni si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Le sanzioni interdittive (art.13) si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale (oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o

agevolata da gravi carenze organizzative);

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare le principali sanzioni interdittive concernono:

- a) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- b) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) l'interdizione dall'esercizio delle attività.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive (art. 14) sono stabilite dal giudice tenendo conto, anche congiuntamente, della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto stesso e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente (art. 15) da parte di un commissario (giudiziale) per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando:

- 1) la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- 2) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata almeno tre volte, negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso, ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

L'applicazione e l'accertamento delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001, avvengono nel processo penale (nel medesimo processo in cui è imputato il soggetto che svolge, nell'ente, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione), processo in cui all'ente stesso si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni relative all'imputato (artt. 34 ss., d.lgs. n. 231 /2001).

1.3 Funzione del Modello e possibile esimente dalla Responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

Per espressa previsione legislativa l'ente non risponde dei reati c.d. presupposto sia nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati, che hanno commesso il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi sia nel caso in cui l'ente, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, dimostri che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. ha affidato ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il D. Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, prevede, inoltre, che il modello di organizzazione e gestione debba rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati e gli illeciti;

- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati ed agli illeciti;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati ed illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In particolare, le attività sub nn. 1) e 2) si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).

Il comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (introdotto ex L.30 novembre 2017 n. 179), sancisce che il Modello deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentono ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. 231/2001, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Qualora il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società da persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei precedenti c.d. "apicali", l'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità della società se la commissione del reato è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è

esclusa tale inosservanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (sono state previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio).

L'adozione del Modello da parte dell'organo amministrativo non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

L'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001, richiede:

- 1) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- 2) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

L'adozione del Modello è pertanto facoltativa, ma se l'Ente vuole beneficiare dell'esonero di responsabilità deve dimostrare l'efficace attuazione e applicazione dei principi contenuti nel Modello stesso.

2. FONTI DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede all'art. 6, comma 3 che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire gli illeciti.

Le Associazioni rappresentative delle imprese, dunque, hanno il compito di predisporre Codici di comportamento sulla base dei quali gli associati possono redigere i propri modelli organizzativi.

La predisposizione di questo Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, considerata la completezza, specificità e chiarezza nelle indicazioni operative proposte per la redazione dei Modelli.

Confindustria ha approvato il 7 marzo 2002 il testo delle proprie “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”, al fine di “offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nell’elaborazione dei modelli e nella individuazione di un organo di controllo”. Le Linee Guida possono essere così schematizzate:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
 - codice etico
 - sistema organizzativo
 - procedure manuali ed informatiche
 - poteri autorizzativi e di firma
 - sistemi di controllo di gestione
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell’organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - o autonomia e indipendenza;
 - o professionalità;
 - o continuità di azione;
 - o obblighi di informazione da parte dell’Organismo di Vigilanza e verso il medesimo.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una “*Appendice integrativa alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002*”.

Obiettivo dell’estensione ai reati societari della disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 è quello di assicurare un’accresciuta trasparenza delle procedure e dei processi interni all’impresa e, quindi, di garantire maggiori possibilità di controllo dell’operato dei manager.

Il 24 maggio 2004, Confindustria ha apportato alcuni aggiornamenti alle dette Linee Guida, soprattutto in tema di Organismo di Vigilanza. Il Ministero della Giustizia in data 28.06.04 ha approvato le Linee Guida di Confindustria così modificate.

Le suddette linee guida hanno subito ulteriori aggiornamenti in data 31 marzo 2008 e successivamente a marzo 2014.

Le Nuove Linee guida sulla costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono state emanate da Confindustria a giugno 2021. Le principali novità introdotte riguardano: “ Tassatività dell’elenco dei reati presupposto; corretta interpretazione dei concetti di interesse e vantaggio; sistema integrato di gestione dei rischi; sanzioni interdittive; whistleblowing; compliance fiscale; comunicazione delle informazioni non finanziarie e organismo di vigilanza”.

Va, tuttavia, specificato che il Modello, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale e sono dirette ad offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello organizzativo una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231.

3. LA SOCIETÀ GE.DI. GROUP S.P.A.: DESCRIZIONE ED ATTIVITÀ

GE.DI. GROUP S.P.A. è stata costituita con atto del 21 gennaio 2020 ed è iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese della CCIAA di Bari. Il suo capitale sociale è pari ad euro 50.000,00.

Con atto del 30.12.2020 la GE.DI. GROUP S.p.A. ha acquisito un consistente ramo d’azienda operativo della GRUPPO GE.DI. S.R.L., costituita nel 2007.

L'attività prevalente esercitata dalla GE.DI. GROUP S.p.A. ha, in particolare, ad oggetto:

- Progettazione e realizzazione di opere edili pubbliche e private di qualsiasi genere (strutture civili, industriali, turistiche, commerciali, prefabbricate, ecc.);
- Opere di restauro e manutenzione di beni mobili e di beni immobili monumentali (chiese, santuari, monasteri, palazzi storici, ecc.), sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali;
- Opere per l'edilizia sanitaria/ospedaliera (cliniche ed ospedali);
- Progettazione, installazione, manutenzione ed assistenza di impianti tecnologici (impianti elettrici, termici, di condizionamento, idrico-sanitario, antincendio ecc.) per opere civili, industriali, turistiche e commerciali.

GE.DI. GROUP S.p.A. ha ottimizzato la propria organizzazione e struttura dotandosi di una gestione efficiente, di competenze adeguate e di processi e strumenti interni idonei. Con tali caratteristiche la Società è risultata pienamente conforme ai requisiti della norma per il Sistema di Gestione Qualità; per il Sistema di Gestione Ambientale; per il sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro; per il Sistema di Gestione Anticorruzione; per i Sistemi di Gestione per l'Energia e per il Sistema della Responsabilità sociale.

La società, infatti, è certificata UNI EN ISO 9001:2015 – EN ISO14001:2015 –ISO 45001:2018 – ISO 37001:2016 – EN ISO 5001:2018 – SA 8000:2014.

La GE.DI. GROUP S.p.A. ha ottenuto, da parte della società "ARGENTA S.O.A. S.p.A", l'attestazione di qualificazione alla esecuzione dei lavori pubblici (S.O.A.), di cui al D.P.R. 207/2010 (Regolamento Appalti) per prestazioni di costruzione in 9 categorie di opere, due delle quali per importo illimitato (categ. OG1 e OG2).

La GE.DI. GROUP S.p.A. è abilitata, ai sensi del D.M. n. 37/2008 (Legge n. 46/90 artt. 8,14,16. - D.P.R. 558/99) alla installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti di cui all'art.1 della legge n.46/1990 come segue:

- lettera A) per gli impianti di produzione, di trasporto, di distribuzione e di utilizzazione dell'energia elettrica all'interno degli edifici a partire dal punto di consegna dell'energia fornita dall'ente distributore.
- lettera B) per gli impianti radiotelevisivi ed elettronici in genere, le antenne e gli impianti di protezione da scariche atmosferiche lettera C) per gli impianti di

riscaldamento e di climatizzazione azionati da fluido liquido, aeriforme, gassoso e di qualsiasi natura e specie.

- lettera D) per gli impianti idrosanitari nonché quelli di trasporto, di trattamento, di uso, di accumulo e di consumo di acqua all'interno degli edifici a partire dal punto di consegna dell'acqua fornita dall'ente distributore.
- lettera E) per gli impianti per il trasporto e l'utilizzazione di gas allo stato liquido o aeriforme all'interno degli edifici a partire dal punto di consegna del combustibile gassoso fornito dall'ente distributore.
- lettera F) per gli impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili - lettera G) per gli impianti di protezione antincendio

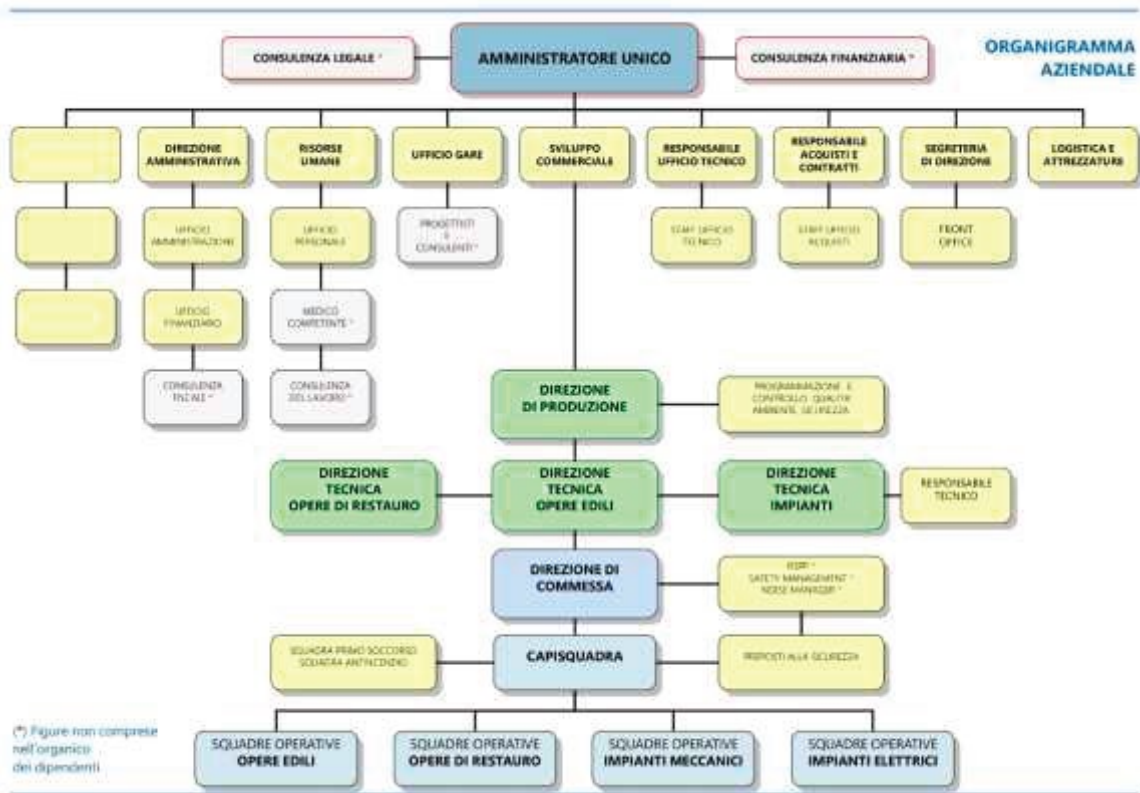
La GE.DI. GROUP S.P.A. è altresì iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali, cat. 2-bis.

Allo stato attuale sono impiegati mediamente nella società 96 persone.

La società è amministrata da un Amministratore Unico ed è presente, quale organo di controllo, un Collegio Sindacale ed il Revisore Legale.

GE.DI. GROUP S.P.A. ha presentato altresì istanza ai fini dell'iscrizione nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa (c.d. White List), di cui all'art. 1 comma 52 della Legge n. 190/2012, tenuto dalla Prefettura di Bari.

L'organizzazione societaria è struttura come evidenziata nell'organigramma seguente:



Le responsabilità e i compiti delle singole funzioni sono riportate nel Mansionario allegato al Manuale Qualità, in revisione vigente.

4. OBIETTIVI E FINALITÀ DELL'ADOZIONE DEL MODELLO

GE.DI. GROUP S.P.A. ha ritenuto necessario dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte del proprio amministratore, dipendenti e collaboratori della società. Tanto al fine di assicurare sempre più condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività sociali, attraverso un costante monitoraggio dei processi aziendali più sensibili.

La Società ha deciso, pertanto, di adottare un proprio Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

L'intento è stato quello di configurare un sistema organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire la commissione nello svolgimento delle attività di impresa dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001.

GE.DI. GROUP S.P.A. ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello unitamente all'adozione del Codice Etico. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati affinché seguano nell'espletamento dei propri incarichi e attività comportamenti corretti e lineari da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, GE.DI. GROUP S.P.A. si propone, pertanto, di perseguire le seguenti finalità:

- rendere consapevoli i dipendenti, gli apicali e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio-reato di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili, in sede penale, all'azienda;
- ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge ed ai principi etici adottati da GE.DI. GROUP S.P.A. con il proprio Codice Etico sono fortemente condannati dalla Società;
- consentire alla Società di vigilare sulle attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

4.1. Fasi e struttura del Modello.

Nel perseguire la finalità di prevenire il rischio di commissione delle fattispecie di reato-presupposto ex D.Lgs. 231/2001, il Modello adottato da GE.DI. GROUP S.P.A.:

- prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare situazioni di rischio, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta dalla società;
- identifica le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- in relazione ai reati da prevenire, prevede protocolli specifici diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società;
- stabilisce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- specifica le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- descrive il sistema di organizzazione aziendale;
- contempla la costituzione di un Organismo di Vigilanza, con identificazione dei poteri e delle attività ad esso riservate, e prevede altresì specifici obblighi di *reporting* nei confronti dell'OdV (c.d. flussi informativi).

La costruzione del Modello è stata preceduta dalle seguenti attività:

- identificazione delle aree a rischio mediante l'analisi dei risultati di questionari di autovalutazione, sottoposti ai Responsabili di Direzione ed Aree, nonché mediante la disamina delle procedure operative e dei controlli esistenti idonei a presidiare il rischio individuato. In particolare, è stata eseguita una analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, che le concrete modalità operative, che la ripartizione delle competenze, sia, soprattutto, la teorica possibilità di commissione delle varie ipotesi di reato indicate dalla legge.
- identificazione dei Processi Sensibili al rischio reato, attuata mediante l'esame e la verifica della documentazione aziendale (visura, atti costitutivi, organigramma, procedure interne, regolamenti operativi, contratti, certificazioni/ abilitazioni/ attestazioni, documento valutazione rischi, deleghe/ nomine/ procure), con particolare attenzione alla gestione delle risorse finanziarie;
- effettuazione della "gap analysis": sulla base della situazione rilevata, relativa ai controlli e

alle procedure esistenti, sono state individuate le eventuali azioni di miglioramento (raccomandazioni) dell'attuale sistema di controllo, finalizzate a scongiurare la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello di GE.DI. GROUP S.P.A. è improntato ai principi generali di: conoscibilità dei processi e di coloro che vi operano all'interno della società; tracciabilità delle singole operazioni compiute nelle specifiche aree aziendali, nonché di segregazione delle funzioni, con chiara e formale attribuzione di ruoli poteri e compiti a ciascuno assegnati.

Le procedure poste a presidio delle aree a maggior rischio-reato garantiscono:

- appropriati livelli di formazione ed informazione
- di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che chiariscano le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e transizioni economiche e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Tanto grazie alla documentazione di ciascun passaggio rilevante nel processo;
- la separazione di funzioni, all'interno di ciascun processo, per cui l'impulso decisionale, l'effettuazione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione della responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;

Il Modello adottato da GE.DI. GROUP S.p.A., garantisce altresì la costituzione di un sistema chiaro di deleghe e procure. Le deleghe associano il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma. Ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato, cui sono riservati altresì poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli. Le deleghe sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi e gestionali.

Il Modello Organizzativo adottato è quindi strutturato da una Parte Generale contenente i principi e le linee guida del Modello Organizzativo predisposto, una Parte Speciale per ogni tipologia di reato presupposto, il Codice Etico, l'Organigramma, la Mappatura gestione del rischio, le procedure afferenti i sistemi di gestione aziendale e le ulteriori procedure aziendali allegate al presente, nonché il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

In riferimento alle "Modalità di gestione delle risorse finanziarie", previste ai sensi dell'art. 6, comma2, lettera c) del D.Lgs. 231/2001, la società GE.DI. GROUP S.P.A. ha regolamentato la

gestione delle proprie risorse finanziarie in un apposita procedura allegata al presente Modello, cui si rimanda integralmente. Tanto è stato regolamentato tenendo in considerazione che la suddetta disposizione normativa trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati previsti dal Decreto può essere realizzata tramite risorse finanziarie della Società (es. costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione), ovvero utilizzando impropriamente gli strumenti di provvista e/o attraverso la creazione dei c.d. “fondi occulti”.

4.2 Destinatari del Modello.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per tutte le categorie di soggetti richiamate dall’art.5 del D. Lgs 231/2001 (amministratori, dirigenti, dipendenti), nonché a tutti coloro i quali, pur non facendo parte dell’Azienda, operino per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di GE.DI. GROUP S.P.A. (appaltatori, fornitori, partner, collaboratori esterni, consulenti, stakeholder, ecc.).

Con riferimento ai fornitori terzi, ai collaboratori esterni e a tutti i portatori di interessi, la Società renderà nota e pretenderà il rispetto delle norme di legge, del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali, tramite specifiche clausole contrattuali (c.d. clausola risolutiva espressa) che ne impongono il rispetto e prevedono la facoltà per la Società di risolvere il relativo contratto in caso di violazione.

A tal fine, si prevede l’utilizzazione della seguente clausola contrattuale, che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente:

“Il Cliente/Fornitore/Consulente/Parte Terza, prende atto che GE.DI. GROUP S.P.A. ha adottato un proprio Codice Etico ed un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in conformità ai principi ed alle linee guida previste dal Decreto Legislativo 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica). Tale adozione ha lo scopo di prevenire la commissione dei reati previsti dal suddetto decreto. Il Cliente/Fornitore/Consulente/Parte Terza si impegna a rispettare i principi e le norme di comportamento contenute nel Modello Organizzativo Gestionale ex D.Lgs. 231/2001, nonché nel Codice Etico adottati dalla GE.DI. GROUP S.P.A.”.

5. L’ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.1 Requisiti e Composizione dell’Organismo di Vigilanza.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 stabiliscono le condizioni di esonero dalla responsabilità per

l'Ente, in caso di commissione dei reati presupposto. Tra le suddette condizioni, è sancita anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'efficacia e adeguatezza del Modello medesimo.

L'OdV deve essere distinto dagli altri Organi Sociali, poiché ha il compito di svolgere attività che richiedono una posizione di terzietà rispetto alla Società, sebbene presuppongano una conoscenza della struttura societaria e delle prassi aziendali. Tanto è necessario, considerando che i medesimi Organi Sociali dovranno essere destinatari dell'attività di controllo e vigilanza affidata all'Organismo di Vigilanza.

Le caratteristiche dell'OdV, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, secondo le disposizioni del Decreto sono: autonomia e indipendenza.

Affinché vengano garantiti i requisiti di indipendenza e di autonomia, i componenti dell'OdV, per tutta la durata della carica, non devono:

- svolgere funzioni operative e/o incarichi esecutivi all'interno della Società;
- intrattenere, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti ad essa legati, relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere legati da rapporti di parentela con soggetti apicali della Società. In particolare, non devono far parte del nucleo familiare dell'Organo Amministrativo, considerando al riguardo nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- trovarsi in conflitto di interesse, anche indiretto, in relazione alle attività della Società.

Per garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV risponde direttamente all'organo amministrativo, che ne nomina i componenti in un numero variabile da 1 a 3, interni o esterni all'azienda. L'OdV - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di reporting direttamente al massimo vertice aziendale.

L'attività dell'OdV è regolata da un Regolamento che disciplina il suo funzionamento. Nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, tra l'altro, sono disciplinate la durata in carica dei suoi membri, le loro cause di revoca o sostituzione (es. per ragioni connesse a rilevati inadempimenti rispetto al mandato conferito, per il venir meno dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza), le regole di convocazione e di svolgimento dei lavori.

La composizione dell'OdV e la qualifica di chi lo impersona deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta:

- autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute. Il membro dell'Organismo può svolgere l'incarico se esperto qualificato in ambito giuridico o in ambito contabile o in materia di controllo interno o di gestione dei rischi di salute e sicurezza sul lavoro. Tali requisiti possono essere posseduti dai singoli membri dell'Organismo, che peraltro potrà ovviare a eventuali mancanze richiedendo la consulenza di figure professionali esterne;
- onorabilità. Il membro dell'Organismo non deve aver subito la condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche; nonché non deve aver subito la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 o comunque per un reato che prevede nel massimo la reclusione superiore a un anno.
- continuità di azione. In particolare, l'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine; curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento, nonché rappresentare un referente costante per tutto il personale della società.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV deve adempiere ai suoi compiti di:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
2. vigilare sulla adeguatezza del Modello – intesa in termini di efficacia ed effettività dello stesso – al fine di prevenire la commissione dei reati;
3. verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
4. curare la revisione e/o aggiornamento del Modello a seguito di eventuali significativi mutamenti nell'organizzazione e nell'attività della Società, nonché in relazione a interventi normativi, verificando – all'esito l'attuazione delle proposte di adeguamento.
5. verificare la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza del Modello e promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico individuando, con

- il supporto delle strutture societarie competenti, gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
6. raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
 7. valutare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso. Le segnalazioni saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo a seconda della gravità della violazione denunciata;
 8. attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo che consenta all'Organismo di riferire agli organi sociali competenti;
 9. verificare periodicamente la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione dei meccanismi sanzionatori (quali il recesso del contratto e/o clausole risolutive nei riguardi di Consulenti, Collaboratori, Partner, Procuratori, Agenti o parti terze) qualora si verificino violazioni delle prescrizioni;
 10. monitorare l'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di rischio.
 11. istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
 12. proporre al vertice aziendale - nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare - l'elaborazione e/o modifica di procedure operative e di controllo che regolamentino lo svolgimento delle attività;
 13. attivare gli organi competenti per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e/o del Codice Etico;
 14. archiviare in ordine cronologico la documentazione predisposta ed originata nell'esercizio delle proprie funzioni e compiti.

Al fine di garantire piena efficacia della sua azione, all'Organismo sono riservati specifici poteri. In particolare, l'OdV:

- può disporre che i Responsabili delle Funzioni aziendali forniscano le informazioni, i dati, le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.
- Ha libero accesso alla documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello (comprese le parti dei verbali degli Organi

- Sociali e del Collegio Sindacale aventi ad oggetto specifici fatti rilevanti ai fini del presente Modello e del Decreto).
- Può fare ricorso a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
 - Può richiedere mezzi finanziari e logistici adeguati a consentire la propria operatività. A tal fine l'OdV potrà richiedere all'Amministratore Unico specifici fondi che dovranno essere impiegati esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni, in modo da poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.
 - Può emanare disposizioni intese a regolare la propria attività.

5.3 Flussi informativi dall'OdV.

Al fine di garantire una corretta osservanza del Modello, l'OdV deve effettuare una costante attività di reporting nei confronti dell'Organo Amministrativo e di Controllo della Società.

A tal proposito, l'OdV deve effettuare una relazione annuale delle attività svolte da trasmettere all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale.

I flussi informativi da inviare a cura dell'OdV devono riguardare:

- attività svolta dall'OdV;
- problematiche e/o criticità rilevate nel corso dell'attività di vigilanza;
- segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello, all'esito dell'attività di verifica effettuata in riferimento alle dette segnalazioni;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini del corretto adempimento dei compiti propri dell'OdV e/o dell'assunzione di decisioni da parte degli Organi Sociali;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto.
- la eventuale carenza di collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei compiti di indagine e/o verifica.

Tutti i verbali periodici dell'OdV - relativi allo stato di attuazione e funzionamento del Modello - devono essere conservati in un apposito archivio predisposto per la documentazione inerente l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

5.4 Flussi informativi verso l'OdV.

È obbligatoria la trasmissione a cura di tutti i Destinatari del Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, delle seguenti informazioni:

- a. provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, che abbiano ad oggetto lo svolgimento di indagini in origine ai reati ex D.Lgs. 231/2001;
- b. conferimento di incarico di assistenza legale da parte dell'Organo amministrativo nel caso di avvio di un procedimento giudiziario per reati previsti dal Decreto;
- c. "segnalazioni" di violazioni del Modello, Codice Etico e procedure aziendali, nell'immediatezza del fatto;
- d. "informazioni" su base continuativa o periodica secondo quanto stabilito nella Parte Speciale del presente Modello;
- e. Report dell'Organo Amministrativo da cui possono desumersi eventi, fatti, atti, omissioni e/o situazioni critiche in ordine alla osservanza del Decreto;
- f. Notizie relative alla effettiva attuazione del Modello, ed in particolare, ai procedimenti disciplinari attivati e alle sanzioni irrogate.

Le segnalazioni e i flussi informativi all'OdV vanno indirizzati alla casella di posta elettronica istituita e dedicata all'Organismo, resa nota a tutti i destinatari del Modello, contestualmente alla diffusione dello stesso, e precisamente: gedigroup231@gmail.com

5.5. Segnalazione di illeciti ex art. 6 comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001.

GE.DI. GROUP S.P.A. ha istituito due canali che consentono ai soggetti (dipendenti, collaboratori e/o fornitori) indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/2001, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto ai sensi del citato Decreto, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Per presentare le suddette segnalazioni - le quali devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti - la Società, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, ha predisposto due canali:

- un canale informatico, costituito da un indirizzo mail intestato all'OdV (gedigroup231@gmail.com) la cui consultazione è esclusivamente riservata al presidente dell'Organismo di Vigilanza. Tale indirizzo mail, infatti, non risiede nei server aziendali e l'OdV non effettua l'accesso da un computer appartenente alla rete aziendale.
- un canale convenzionale, attraverso la ricezione della corrispondenza a mezzo del servizio postale, in busta chiusa recante all'esterno la dicitura "riservata/personale" da inviare all'indirizzo:
- GE.DI. GROUP S.P.A. - C.A. Organismo di Vigilanza – Via Monte Rosa, n. 25, 70022 Altamura (BA). La Società mette a disposizione dei segnalanti un apposito modello di segnalazione reperibile sulla rete intranet e sul sito web aziendale, nella relativa sezione "Segnalazione di illeciti-Whistleblowing".

La riservatezza dell'identità del segnalante è assicurata dall'OdV in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

Tutti i soggetti che, all'interno dell'organizzazione, violano le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commettono atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione, sono soggetti alle sanzioni previste dal sistema disciplinare allegato al presente Modello.

A coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, saranno comminate le medesime sanzioni previste dal suddetto sistema disciplinare.

Le indicazioni operative circa oggetto, destinatari, condizioni, limiti e modalità di trasmissione delle segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reato o illeciti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, sono riportate in modo dettagliato nella procedura allegata al presente Modello, rubricata "Procedura sulla segnalazione di illeciti – Whistleblowing".

L'Organismo di Vigilanza provvederà preliminarmente a porre in essere tutte le valutazioni e i controlli ritenuti necessari e, ove la segnalazione sarà ritenuta fondata, provvederà a contattare le Autorità competenti al fine di adottare i dovuti provvedimenti.

6. PUBBLICIZZAZIONE DEL MODELLO

GE.DI. GROUP S.P.A. garantisce - nei confronti di tutti i destinatari, ed in particolare a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo - una

adeguata diffusione del Modello e assicura che tutti i dipendenti della Società abbiano una corretta conoscenza dei protocolli operativi e dei principi ispiratori i quali sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

6.1 Formazione e informazione del personale.

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico, nonché delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono previste specifiche attività formative rivolte al personale di GE.DI. GROUP S.P.A.

In particolare, al fine di garantire la corretta informazione, il personale della Società sarà informato dell'avvenuta adozione del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte della Società e potrà consultare copia del Modello e Codice Etico o nel formato elettronico nell'area intranet aziendale o nella copia cartacea conservata presso la sede della Società. Ai nuovi assunti, verranno distribuiti sia il Modello che il Codice Etico al momento dell'inserimento con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni.

Il piano di formazione sarà articolato su diversi livelli a seconda della qualifica dei destinatari. E precisamente: il Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente, seguirà incontri di formazione con l'O.d.V. Per il restante personale, interessato ad operazioni sensibili, verrà resa una prima informativa da parte del personale direttivo e/o responsabili di funzione, da corredare con un modulo formativo che indichi i contenuti della legge, i reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001 e i principi, procedure e protocolli contenuti nel Modello in relazione ad ogni singolo reato.

È obbligatoria la partecipazione alle sessioni di formazione. Per il personale direttivo, la partecipazione ai momenti di formazione sarà resa tracciabile giusta richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo per il personale direttivo. Per il restante personale aziendale, verrà raccolta dai Responsabili di funzione una apposita auto-certificazione, rilasciata dal personale da loro funzionalmente dipendente, comprovante l'avvenuto completamento e apprendimento del modulo formativo diffuso. L'eventuale mancata partecipazione configura una violazione del Modello.

In caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, saranno effettuate sessioni formative di aggiornamento.

6.2 Diffusione del modello.

Le modalità di divulgazione del modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni. L'informazione dovrà essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine il Modello, così come indicato nel paragrafo precedente, verrà permanentemente inserito nella rete Intranet aziendale, dandone idonea comunicazione al personale e verrà altresì portato a conoscenza di tutti i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori, nonché di tutti coloro con i quali GE.DI. GROUP S.P.A. intrattiene relazioni di affari. Tanto anche mediante l'inserimento nei contratti con soggetti terzi di apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

7. VERIFICHE PERIODICHE

La effettiva adeguatezza e la corretta applicazione del Modello Organizzativo sarà controllata mediante le seguenti verifiche periodiche:

- I. Verifica delle procedure esistenti. Sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV.
- II. Verifica della coerenza tra le prescrizioni contenute nel Modello e i comportamenti concreti dei destinatari del Modello. Tale attività sarà espletata attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche (Cfr. "scheda evidenza rischi", allegata al presente Modello) con il quale i destinatari del Modello confermano che sono state rispettate le indicazioni e i contenuti del presente Modello e che non sono state riscontrate violazioni alle prescrizioni ivi contenute.
- III. Interviste a campione tese a verificare le eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno; gli eventi considerati rischiosi e la consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.
- IV. Redazione di un report a cura dell'OdV nei confronti dell'Organo Amministrativo e di controllo, diretto ad evidenziare le attività di verifica e monitoraggio espletate durante l'anno e le eventuali lacune riscontrate, con proposta di intraprendere le dovute azioni correttive e/o integrative.

8. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

L'articolo 6 comma 2, lettera e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 prevedono l'introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ciascun destinatario del Modello dovrà, pertanto conoscere le norme e i principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, oltre alle norme e procedure di riferimento che ne regolano l'attività svolta nell'ambito delle funzioni a ciascuno assegnate.

Le violazioni ai principi ivi richiamati, nonché alle norme di legge e alla contrattazione collettiva, comportano l'avvio di procedimenti sanzionatori, a prescindere dalla eventuale instaurazione e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, qualora il comportamento costituisca reato.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità, gradualità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dall'Ufficio Personale.

Quanto ai destinatari, il sistema sanzionatorio si rivolge a tutti i soggetti interni ed esterni che intrattengono rapporti con la Società e quindi ai dipendenti, ai lavoratori autonomi e agli amministratori, con modalità di volta in volta determinate sulla base delle singole tipologie del rapporto intercorrente con la società.

8.1 Procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e delle procedure interne si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alla fase della contestazione della violazione all'interessato e a quella di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La comunicazione con cui l'O.d.V. segnala -agli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati -l'avvenuta violazione del Modello, segna l'inizio del procedimento di irrogazione. L'O.d.V. ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Al termine dell'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare, anche ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili, provvedendo ad informare il Responsabile dell'Ufficio Personale e l'Organo Amministrativo.

8.2 Il procedimento disciplinare nei confronti di amministratori e sindaci.

La violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, implica la trasmissione a cura dell'O.d.V. nei confronti dell'Assemblea dei Soci e dell'organo di controllo di una apposita relazione con l'indicazione della condotta constatata.

L'Assemblea dei soci convoca il membro indicato dall'O.d.V. per un'adunanza dell'Organo Amministrativo e, in tale sede, acquisisce le eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

La delibera dell'Organo Amministrativo e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo Amministrativo, all'interessato nonché all'O.d.V., per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- a) censura scritta a verbale nel caso di violazioni di lieve gravità, tenendo in considerazione i criteri di valutazione, quali: elemento soggettivo colposo con lieve grado di negligenza, assenza di procedimenti disciplinari, assenza o

- particolare tenuità del danno cagionato alla società GE.DI. GROUP S.P.A. o a terzi, sussistenza di particolari circostanze attenuanti;
- b) sospensione del compenso nel caso di violazioni che comportino un'apprezzabile esposizione al rischio di commissione di reati di cui al modello o in presenza di plurima reiterazione dei comportamenti di cui alla lettera a);
 - c) revoca dell'incarico qualora la violazione dell'amministratore o del componente dell'organo di controllo (es. collegio sindacale o revisore) sia di gravità tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti.

8.3 Il procedimento disciplinare nei confronti soggetti muniti di procura e/o delega di funzione.

In riferimento ai soggetti muniti di procura e/o delega di funzione, la procedura disciplinare è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili e delle disposizioni contrattualmente convenute.

In particolare, l'O.d.V. trasmette all'Organo di Amministrazione una apposita relazione con l'indicazione della condotta constatata, allegando gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

L'Organo Amministrativo convoca il soggetto munito di procura e/o delega di funzione e definisce il relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopra una posizione apicale con attribuzione di deleghe da parte dell'organo amministrativo, e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del D.Lgs. 231/01 è previsto che l'Organo Amministrativo possa decidere nel merito della revoca delle procure e/o deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, nel rispetto dei termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- a) ammonizione scritta nel caso di infrazioni ritenute di lieve gravità avuta considerazione dei criteri di valutazione, quali: elemento soggettivo colposo con lieve grado di negligenza, assenza di

procedimenti disciplinari, assenza o particolare tenuità del danno cagionato alla Società GE.DI. GROUP S.P.A. o a terzi, sussistenza di particolari circostanze attenuanti;

b) multa, nel massimo di una giornata di retribuzione nell'evenienza di un'infrazione che comporti un'apprezzabile o significativa esposizione al rischio di commissione di uno dei reati di cui al Modello;

c) sospensione alle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate nel caso di plurime reiterazioni dei comportamenti di cui alla lettera b);

d) licenziamento per giusta causa nell'eventualità di condotte dirette in modo univoco alla commissione di un reato di cui al d.lgs. 231/2001 o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, nonché nel caso in cui venga impedita dolosamente, nella funzione di propria competenza, l'applicazione delle prescrizioni e delle procedure e dei principi di comportamento previsti dal Modello e dal Codice Etico.

8.4 Il procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti.


L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori disciplina il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di Dipendenti.

L'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo di Amministrazione una apposita relazione con l'indicazione della condotta constatata, allegando gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

La Società GE.DI. GROUP S.P.A., tramite l'Ufficio Risorse Umane, trasmette al Dipendente una comunicazione di contestazione scritta contenente l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e notificata per iscritto al dipendente nel termine di dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dipendenti, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alla legge e alla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile, nelle seguenti misure:

- 
- a) richiamo verbale o ammonizione scritta per la violazione delle procedure o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice Etico;
 - b) multa non superiore a quattro ore della retribuzione giornaliera nel caso di violazione reiterata delle procedure o dei principi di comportamento previsti nel Modello e nel Codice Etico;
 - c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni ove si verifichi una violazione delle procedure o dei principi di comportamento del Modello o del Codice Etico che comporti una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure che arrechi danno alla Società GE.DI. GROUP S.P.A..
 - d) licenziamento per giustificato motivo, con preavviso, ove si verifichi una reiterata grave violazione delle procedure o dei principi di comportamento del Modello o del Codice Etico;
 - e) licenziamento per giusta causa, senza preavviso, nel caso di commissione o di condotta diretta in modo univoco alla commissione di un reato di cui al d.lgs. 231/2001, che comporti la concreta applicazione a carico della società GE.DI. GROUP S.P.A. di misure previste dal medesimo Decreto o comunque nel caso di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.


8.5 Il procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti terzi.

Le violazioni al Codice Etico e Modello da parte di soggetti terzi (es. fornitori, consulenti, collaboratori, lavoratori autonomi, partner, ecc.), vengono rilevate dall'OdV. Tale organo trasmette al Responsabile della Funzione che gestisce il rapporto contrattuale e all'Organo di Amministrazione, una apposita relazione con l'indicazione della condotta constatata, allegando gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

L'Organo Amministrativo, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

L'Organo Amministrativo, sentito il Responsabile di funzione al quale il rapporto si riferisce, può procedere a seconda della tipologia di contratto:

- a) alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni del modello;

- 
- b) all'applicazione di una penale proporzionata al valore economico del contratto e alla gravità della violazione;
 - c) alla richiesta di risarcimento per eventuali danni alla società GE.DI. GROUP S.P.A.;
 - d) alla risoluzione del contratto, in caso di violazioni gravi o ripetute.