

**ELEMENTI ESSENZIALI DEL  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. N. 231/2001 DELLE SOCIETÀ GENERAL LOGISTICS  
SYSTEMS ITALY S.P.A. GRUPPO EXECUTIVE SOCIETÀ  
CONSORTILE A.R.L. E  
GENERAL LOGISTICS SYSTEMS ENTERPRISE S.R.L.**



## ***Prefazione***

L'adozione di un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ex D. Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società che se ne dota.

Le seguenti Società del Gruppo GLS (di seguito "il Gruppo"), ovvero:

- General Logistics Systems Italy S.p.A. (di seguito "GLSI");
- Gruppo Executive Società Consortile A.r.l. (di seguito "GESC");
- General Logistics Systems Enterprise S.r.l. (di seguito "GLSE");

si sono dotate di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231" o "Modello").

Ciascun Modello 231 si pone come documento vincolante per tutti i suoi Destinatari e si sostanzia in obblighi di fare (il rispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) ed in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti). Il rispetto di tali dettami ha una precisa valenza giuridica: in caso di violazione di tali obblighi, infatti, la Società di riferimento reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio successivamente descritto.

Il presente documento intende sintetizzare i principi del Modello 231 adottato dalle Società del Gruppo GLS sopra richiamate, diventando quindi un punto di partenza per la lettura integrale dei Modelli stessi.

Gli "Elementi essenziali del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" risultano, dunque, una breve guida alla comprensione del Modello 231 adottato dalle singole Società.

Si ricorda che ciascun dipendente può consultare il Modello 231 della propria Società, nella versione integrale, presso le bacheche all'interno degli spazi aziendali.

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO .....	5
1.1 Introduzione .....	5
1.2 Natura della responsabilità.....	5
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....	6
1.4 Fattispecie di reato .....	6
1.5 Apparato sanzionatorio .....	10
1.6 Tentativo .....	11
1.7 Vicende modificative dell'ente .....	12
1.8 Reati commessi all'estero .....	13
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	14
1.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	14
1.11 Codici di comportamento (Linee Guida) .....	15
1.12 Sindacato di idoneità.....	16
CAPITOLO 2 – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE .....	17
2.1 Premessa.....	17
2.2 Il progetto di GLS per la definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001. ....	17
2.2.1 Prima Fase: Analisi del contesto aziendale .....	17
2.2.2 Seconda Fase: Identificazione dei Key Officer.....	18
2.2.3 Individuazione dei processi aziendali a “rischio reato” e gap analysis.....	18
2.2.4 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	19
2.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo GLS .....	19
CAPITOLO 3 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 .....	22
3.1 L'Organismo di Vigilanza .....	22
3.1.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	23
3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	25
3.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi ...	27
3.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	28
3.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari .....	28
3.4 Whistleblowing .....	28
3.4.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari .....	31
CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE .....	33
4.1 Funzione del sistema disciplinare .....	33
4.2 Condotte sanzionabili: categorie fondamentali.....	34
4.3 Sanzioni e misure disciplinari .....	35
4.3.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	35
4.3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	37
4.3.3 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo.....	37
4.3.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci .....	38
4.3.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società .....	38
4.3.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	38
CAPITOLO 5 – CODICE ETICO .....	40
5.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico .....	40
5.2. Finalità del Codice Etico .....	40
5.3 Struttura del Codice Etico .....	40
CAPITOLO 6 – PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	42



6.1 Premessa.....	42
6.2 Dipendenti .....	42
6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società .....	43
6.4 Organismo di Vigilanza .....	43
6.5 Altri destinatari.....	43

## CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 *Introduzione*

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della Società è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto (di seguito Modello 231 o il Modello), idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.2 *Natura della responsabilità*

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del*

*sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".*

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità squisitamente "penale".

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla Società.

### ***1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione***

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### ***1.4 Fattispecie di reato***

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 e 25- *sexiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1*, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25) la Legge n. 3/2019 ha modificato l'art. 25 introducendo il reato di traffico di influenze illecite, inasprendo le sanzioni interdittive dei commi 2 e 3; inserendo, con il comma 5-bis, una riduzione delle sanzioni interdittive. Il D. Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F ha introdotto ulteriori fattispecie di reato in materia di rapporti con la Pubblica Amministrazioni, quali frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai

danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986), peculato (art. 314, c.1, c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.). Il D.L. 4/2022, convertito nella L. 25/2022 ha esteso l'applicazione degli artt. 316-bis c.p., 316-ter c.p. e 640-bis c.p. Da ultimo, la legge 137/2023 ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche ai reati di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

- **delitti contro la fede pubblica**, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto, introdotto dall'art. 6 del D. L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*”, modificato dalla legge n. 99/2009 e dal D. Lgs. n. 125/2016;
- **reati societari**. L'art 25-ter è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 (così come modificato dalla legge n. 190/2012, dalla legge. 69/2015 e dal D.lgs. 38/2017), che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa delle società anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. n. 231/2001); da ultimo, il D.lgs. 19/2023 ha modificato l'art. 25-ter introducendo la lettera s-ter che prevede il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare da parte del notaio nell'ambito di trasformazioni, fusioni, scissioni transfrontaliere.
- **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'art. 25-quater D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei “*reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”;
- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“*Legge Comunitaria 2004*”), successivamente modificato dal D.lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021. Si tratta di “*Manipolazione del mercato*” e di “*Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate*”;
- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dalla legge 199/2016 nonché dalla L. 238/2021;
- **reati transnazionali**. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale**. L'art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7, prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa dell'ente le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**. L'art. 25-septies, prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ai delitti di cui agli artt. 589

e 590, terzo comma, c.p. (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L’art. 25-*octies*<sup>1</sup> del Decreto stabilisce l’estensione della responsabilità dell’ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis* e 648-*ter.* e 648-*ter.1* c.p. (modificati dal D. Lgs.195/2021);
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, di cui all’art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter.*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter.*, 635-*quater* e 635-*quinquies* del codice penale modificato dalla Legge 133/2019 riguardante la violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica nonché dalla L. 238/2021;
- **delitti contro l’industria e il commercio**, richiamati dall’art.25-*bis* n.1 del Decreto che prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;
- **delitti di criminalità organizzata**, richiamati dall’art. 24-*ter* del Decreto che stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all’articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309. La Legge 43/2019 ha modificato l’articolo 416-*ter* c.p. in merito al reato sul voto di scambio elettorale politico-mafioso. Si richiamano poi gli artt. 600, 601, 601-*bis*, 602, 407 c.p., l’art. 2 della Legge n. 110, del 18 aprile 1975, e l’art. 73 D.P.R. 309/1990;
- **delitti in materia di violazione del diritto d’autore**, richiamati dall’art. 25-*novies* del Decreto che prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633; l’articolo è stato di recente modificato con L. 93/2023 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d’autore mediante le reti di comunicazione elettronica*” che ha esteso la responsabilità da reato delle persone giuridiche alle ipotesi di cui alla nuova lettera h-*bis*) dell’art. 171-*ter* che punisce chiunque abusivamente “*esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un’opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l’esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita*”.
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall’art. 25-*decies* del Decreto;
- **reati ambientali**, richiamati dall’art. 25-*undecies* del Decreto, introdotto dal D. Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla legge n. 68/2015 che prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del Codice penale, alcuni articoli previsti dal d.

<sup>1</sup>L’art. 63, comma 3, del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla G.U. 14 dicembre 2007 n. 290, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell’ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. La legge n. 186/2014 ha modificato l’art. 25-*octies*, il quale prevede i reati di: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.) e autoriciclaggio (art. 648-*ter.1* c.p.).

lgs. n. 152/2006 (Testo Unico in materia Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d. lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi. Inoltre, in data 28 maggio 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 22 maggio 2015 n. 68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" che, con l'art. 1 c.8, modifica l'art. 25-undecies del D.lgs. 231/01, introducendo nuovi delitti contro l'ambiente;

- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'art. 25-*duodecies* del Decreto che prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto nonché i reati di cui all'art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter del D.lgs. 286/1998 (Procurato ingresso illecito) e quelli previsti dall'art. 12 comma 5 del D.lgs. 286/1998 (Favoreggiamento della permanenza clandestina);
- **reati di razzismo e xenofobia**, l'art. 25-*terdecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, in seguito abrogato dal D. Lgs. 21/2018 e oggi disciplinato dall'art. 604-bis c.p.;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**. La Legge 39/2019, ha ampliato il catalogo dei reati presupposto prevedendo, al nuovo art. 25-*quaterdecies* del d.lgs. 231/01, che l'ente possa essere ritenuto responsabile anche in ipotesi di commissione dei reati di frode in competizione sportiva e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa;
- **reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati**, richiamati dall'art. 25-*ter* lett. s bis del Decreto per ultimo modificato dal D. lgs 38/2017, alla lettera s bis del Decreto prevede la responsabilità della società in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c. e dell'art. 2635-bis c.c. (istigazione alla corruzione tra privati);
- **reati tributari**, la Legge 157/2019 ha introdotto l'art. 25-*quingiesdecies* del Decreto, che prevede la responsabilità delle persone giuridiche in relazione alla commissione dei reati di dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000) e di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000). Successivamente, l'art. 25-*quingiesdecies* è stato ampliato dal D. Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F. che ha esteso la responsabilità dell'ente anche ai reati di dichiarazione infedele (art. 4 d. lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74/2000), e indebita compensazione (art. 10 quater d.lgs. 74/2000), se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di realizzare gravi evasioni IVA per importi superiori ai 10 milioni di euro;
- **reati di contrabbando**, di cui al D.P.R. n. 43/1973, richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto, aggiunto dal D. Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F.;

- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, il D.Lgs. 184/2021 ha introdotto l’art. 25-octies.<sup>12</sup> estendendo l’applicabilità del Decreto anche ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.), di detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.) ed al reato di frode informatica (art. 640-ter c.p.)<sup>3</sup>. La legge 137/2023 ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche alla fattispecie di trasferimento fraudolento di valori ex art. 512 bis c.p.
- **delitti contro il patrimonio culturale**, la L. 22/2022 ha introdotto gli artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies estendendo l’applicabilità del Decreto anche ai delitti contro il patrimonio culturale, previsti dal nuovo titolo VIII-bis del c.p. In particolare, ai reati di furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (art. 518-octies c.p.), violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), uscita o esportazione illecita di beni culturali (art. 518-undecies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.), contraffazione di opere d’arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l’ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

## 1.5 *Apparato sanzionatorio*

Gli artt. 9-23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell’art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*”) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall’esercizio dell’attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;

<sup>2</sup> Dato il recente inserimento dell’art. 25-octies.1 “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti” all’interno del Decreto 231/01 (con il D.Lgs. 184/2021 del 29 novembre 2021, in vigore dal 14 dicembre 2021), si è proceduto ad includere nel presente Modello tale fattispecie, rimandando ad una successiva analisi l’identificazione delle attività sensibili impattate dallo stesso e la definizione degli opportuni protocolli di controllo.

<sup>3</sup>Tale fattispecie di reato risulta già presente nei reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 D.Lgs. 231/01) qualora il fatto sia stato commesso in danno dello Stato o altro ente pubblico. Con l’entrata in vigore del D.Lgs. 184/2021 la fattispecie di reato di frode informatica estende la sua applicabilità all’ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società 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, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l’industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati transnazionali, dei delitti di corruzione tra privati e dei reati di razzismo e xenofobia, dei reati per l’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di induzione indebita a dare o promettere utilità, le frodi sportive, i reati tributari, reati di contrabbando) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività della società (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001.

## **1.6 Tentativo**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001).

### ***1.7 Vicende modificative dell'ente***

Il D. Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

## **1.8 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001).

### **1.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Aspetto fondamentale del D. Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza (di seguito “Organismo di Vigilanza” o “OdV”);
- e) sono stati adottati specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello 231 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli 231 prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

### ***1.11 Codici di comportamento (Linee Guida)***

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria, alla quale aderisce GLS, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione

ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di risk Assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, sopra richiamato.

La versione, aggiornata a marzo 2014, è stata approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

Da ultimo, le Linee guida di Confindustria sono state aggiornate a giugno 2021.

GLS ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee Guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee Guida Confindustria.

### ***1.12 Sindacato di idoneità***

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui Modelli 231 adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello 231 a prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello 231 adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello 231 che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## CAPITOLO 2 – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

### 2.1 *Premessa*

L'adozione di un Modello 231, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli stakeholders: manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa. L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

Le Società hanno, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

### 2.2 *Il progetto di GLS per la definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.*

Si descrivono di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, di rilevazione del sistema di presidi e controlli in essere per prevenire i reati e di definizione del Modello 231 per il Gruppo.

#### 2.2.1 *Prima Fase: Analisi del contesto aziendale*

Tale fase ha avuto come obiettivo la preventiva analisi, della struttura societaria ed organizzativa, dei processi aziendali, nonché delle attività svolte dalle varie Funzioni.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, della struttura societaria ed organizzativa di ogni Società, svolta per meglio comprendere l'attività della Società stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Funzioni responsabili di tali processi/attività.

Nello specifico le attività svolte nella prima fase sono elencate di seguito:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (organigrammi, procedure organizzative, manuale operativo, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;

- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex D. Lgs. n. 231/2001;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

### 2.2.2 Seconda Fase: Identificazione dei Key Officer

Scopo della seconda fase è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “key officer”), completando e approfondendo l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i key officer sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni. Sono stati considerati, quindi, *key officer*, le prime linee responsabili delle funzioni coinvolte nello svolgimento dei processi sensibili.

Nello specifico sono elencate le attività svolte nel corso Seconda Fase, al termine della quale è stata definita una preliminare “mappa dei processi/attività sensibili” verso cui indirizzare l’attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase 3:

- raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell’analisi documentale;
- identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- predisposizione della mappa che “incrocia” i processi/attività sensibili con i relativi key officer;
- predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella successiva fase.

### 2.2.3 Individuazione dei processi aziendali a “rischio reato” e gap analysis

L’art. 6, comma 2, lett. A) del D. Lgs. N. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello 231, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta di quelle attività e processi aziendali che vengono definiti “sensibili” (di seguito, “processi sensibili” e “attività sensibili”).

Attraverso la suddetta analisi preliminare del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività e processi “sensibili” alla commissione dei reati, cioè le attività nel cui ambito possono crearsi le occasioni per la realizzazione degli illeciti previsti dal Decreto;
- i processi “strumentali” alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

Per le aree di attività, i processi sensibili ed i processi strumentali identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le Funzioni ed i soggetti aziendali coinvolti.

Si è proceduto, quindi, ad analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile/strumentale individuato:

- le relative sub-attività;
- le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti coinvolti;
- le procedure di riferimento;
- le eventuali aree di miglioramento rispetto agli standard di controllo 231 (gap analysis).

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. N. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste con i key officer, che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con i referenti interni del progetto.

#### ***2.2.4 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo***

Al termine dell'attività sopra descritta è stato predisposto il Modello 231 per le Società del Gruppo. Nel corso del processo di elaborazione del Modello 231, il Gruppo ha provveduto alla predisposizione un Codice Etico per ogni Società del Gruppo, al fine di recepire e formalizzare i principi etico-comportamentali della Società che devono orientare tutti coloro che agiscono in nome e per conto del Gruppo.

Inoltre è stato predisposto un sistema disciplinare atto a sanzionare le violazioni od i tentativi di infrazioni alle regole di cui al presente Modello 231.

È stato istituito un organismo interno agli enti, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

Il Modello 231 adottato è comunicato all'Organismo di Vigilanza che ne riferisce al Consiglio di Amministrazione (o all'Amministratore Unico per GLSI e GLSE).

### ***2.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo GLS***

La costruzione da parte del Gruppo di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello") ha comportato un'attività di assessment al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il decreto e idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il decreto attribuisce unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

In particolare, un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello 231.

Il Gruppo ha inteso predisporre un Modello 231 che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello 231 non costituisce un obbligo. Il Gruppo ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e/o delle persone sottoposte alla loro direzione/vigilanza che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dal Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito.

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello 231 comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza (OdV);
- flussi informativi da e verso l'OdV e specifici obblighi di informazione nei suoi confronti;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni normative nazionali (ivi incluse le disposizioni contenute nel Modello 231) e dell'Unione Europea che ledono l'interesse o l'integrità della Società;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- Codice Etico.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01
- Codice Etico.

Il documento “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01” contiene:

- i) nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
  - alla realtà aziendale, sistema di governance e assetto organizzativo della Società;
  - alle caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
  - al sistema Whistleblowing della Società;
  - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
  - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231;
  - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231.
- ii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:
- alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
  - ai processi/attività sensibili e ai correlati standard di controllo.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello 231 e elemento essenziale del sistema di controllo il Codice Etico, approvato con delibera dell’Organo Amministrativo.

Il Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell’interesse della Società sia all’interno sia all’esterno dell’organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L’approvazione del Codice Etico crea un corpus normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello 231 della Società.

## CAPITOLO 3 – L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

### 3.1 *L’Organismo di Vigilanza*

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l’ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, se l’organo dirigente ha, fra l’altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello 231 e di curarne l’aggiornamento<sup>4</sup> ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello 231, sull’osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporre l’aggiornamento al fine di migliorarne l’efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo.

L’affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l’esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria<sup>5</sup> suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

1. autonomia e indipendenza;

---

<sup>4</sup> La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: “A tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all’operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell’ente)”.

<sup>5</sup> Linee Guida Confindustria: “...i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell’Organismo voluto dal D. Lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l’inserimento dell’Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero all’Organo Amministrativo nel suo complesso.
- **Professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l’Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l’attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all’attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l’individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l’individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all’atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.
- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all’attività di vigilanza sul Modello priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

2. professionalità;
3. continuità d'azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Peraltro, le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello 231.

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza<sup>6</sup>.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che fosse in grado di assicurare, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza della Società è un organismo collegiale misto istituito da un componente esterno (Presidente OdV) e da due membri interni, individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

### ***3.1.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza***

L'Organismo di Vigilanza del Gruppo è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione – per le Società GESC – e con delibera dell'Amministratore Unico per le Società GLSI e GLSE. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica l'Organo Amministrativo che lo ha nominato ed è rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal D. Lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (OdV). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'OdV componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021.

<sup>7</sup> Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; l'Organo Amministrativo, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello 231 o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con membri dell'Organo Amministrativo, del Collegio sindacale e della Società di Revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale, o Sindaco Unico per le Società GESC e GLSE, di Società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera dell'Organo Amministrativo, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni e Strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

---

il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a giugno 2021.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo, e con l'approvazione del Collegio Sindacale o Sindaco Unico per le Società GESC e GLSE.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza; in ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere sottoposto all'attenzione dell'Organo Amministrativo;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo.

### **3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello 231 e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- vigilare sul funzionamento del Modello 231 sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello 231;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto; nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige un rapporto da trasmettere all'Organo Amministrativo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle Società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi ai quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello 231;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Organo Amministrativo, nonché verso il Collegio Sindacale o Sindaco Unico per la Società GLSI;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- verificare la predisposizione di un sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del decreto garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, deve essere approvata dall'Organo Amministrativo; l'OdV può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi deve informare l'Organo Amministrativo nella riunione immediatamente successiva;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare;
- è assegnato all'Organismo di Vigilanza della Società la facoltà di acquisire, senza alcuna forma di intermediazione, documentazione e informazioni rilevanti e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle Funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

### **3.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi**

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello 231.

Tutti i destinatari del Modello 231 comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello 231.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali e gli eventuali Comitati che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'OdV le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello 231, anche su richiesta (report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello 231.

In ambito *whistleblowing*, l'Organismo di Vigilanza riceve:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre alla Società eventuali necessità di suo miglioramento.

Le Società si sono dotate di specifiche procedure riguardanti i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, che disciplinano i ruoli, le responsabilità e le modalità per la gestione dell'attività in oggetto.

Per quanto concerne partner, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello 231.

### ***3.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni***

Ogni informazione, report, relazione previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

### ***3.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari***

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta all'Organo Amministrativo;
- periodicamente, attraverso una relazione all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale o Sindaco Unico per GESC e GLSE.

L'Organismo di Vigilanza inoltra al Consiglio di Amministrazione – o al Procuratore nominato munito di poteri di legale rappresentanza per GLSI e GLSE i verbali delle riunioni periodiche.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione. L'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza almeno annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale o Sindaco Unico per la società GESC e GLSE.
- ii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie da presentare al Presidente – o al Procuratore nominato munito di poteri di legale rappresentanza per GLSI e GLSE– i verbali delle riunioni periodiche.

Nelle relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza vengono affrontati i seguenti aspetti:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello 231 o adottate in attuazione o alla luce del Modello 231;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231 con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

## ***3.4 Whistleblowing***

Il D. Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing, racchiudendo in unico testo normativo il regime di

protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo<sup>8</sup>.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/2001, il Modello di Organizzazione e Gestione delle Società prevede, in coerenza con il nuovo D.Lgs. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*, un sistema di segnalazione interna al fine di evidenziare comportamenti illegittimi nel contesto lavorativo, fondati su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le Società hanno altresì adottato una Policy specifica in materia di *Whistleblowing* che disciplina i canali di segnalazione di comportamenti illeciti e le relative modalità operative.

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità delle Società e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società;
- violazioni di procedure/policy aziendali;
- violazioni di principi e valori sanciti dal Codice Etico delle Società;
- illeciti commessi in violazione della normativa UE indicata nell'allegato 1 al D. Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi a specifici settori pubblici<sup>9</sup>;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, persone, servizi e capitali; sono ricomprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Le previsioni in materia di *Whistleblowing* si applicano alle seguenti persone che segnalano informazioni sulle violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo<sup>10</sup>:

- lavoratori subordinati delle Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. 81/2015 o dall'art. 54-bis del D.L. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla l. 96/2017;
- lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso le Società;

<sup>8</sup> Il D. Lgs. 24/2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-bis D. Lgs. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6, in precedenza previsti dalla Legge n. 179/2017.

<sup>9</sup> In particolare si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

<sup>10</sup> Ai sensi delle modifiche del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, agli artt. 2 e 3 del decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

- azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, rappresentanza o vigilanza (anche se di mero fatto) presso le Società.

Il gestore dei canali di segnalazione interni è individuato nella Direzione Affari Legali e Compliance di GLS Italia. L'indicato gestore ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, coinvolgendo ove lo ritenga opportuno l'Organismo di Vigilanza in relazione alle Segnalazioni 231, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing. L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, riceve immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento. L'Organismo di Vigilanza riceve, altresì, un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre alle Società eventuali necessità di suo miglioramento.

I canali di segnalazione interna messi a disposizione dalle Società sono i seguenti:

- Portale Whistleblowing EQS – Integrity Line, raggiungibile tramite apposito link - [gls - Home \(integrityline.com\)](https://www.integrityline.com) - pubblicato sul sito internet della Società;
- al Dott. Rainer Buchert – tramite posta ordinaria: alla c.a. del Dott. Rainer Buchert, Kaiserstraße 22, 60311 Frankfurt am Main, Germany – tramite telefono: +49 69 710 33 330 o +49 6105 92 1355 – via fax: +49 69 710 34 444 - via mail, tramite casella di posta elettronica all'indirizzo [kanzlei@dr-buchert.de](mailto:kanzlei@dr-buchert.de) – tramite il link <https://www.ombudsperson-frankfurt.de/it/modulo-di-contratto/?company=GLS>

Le segnalazioni, inoltre, potranno essere portate a conoscenza della Direzione Affari Legali e Compliance, come gestore del canale di segnalazione, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dal gestore. Per prendere appuntamento con la Direzione Affari Legali e Compliance è possibile scrivere una e-mail al seguente indirizzo: [compliance@gls-italy.it](mailto:compliance@gls-italy.it)

Con riferimento ai suddetti canali di segnalazione interni, questi sono idonei ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

È fatto divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le misure di protezione previste per il segnalante si applicano anche a: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a quest'ultimo da un legame stabile affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente, enti di proprietà del segnalante o per cui il segnalante lavora, nonché enti che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Si evidenzia, inoltre, che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. n. 231/01, oltre a quanto disposto al capitolo 5 “Sistema Disciplinare”, sono previste ulteriori sanzioni “nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate”<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> L'art. 21 D. Lgs. 24/2023, a garanzia del rispetto degli obblighi in materia di whistleblowing, prevede una serie di sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC può applicare ai soggetti (pubblici o privati) in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto.

Resta intesa una gestione rigorosa delle segnalazioni anche per la tutela degli eventuali segnalati, poiché qualsiasi soggetto, a qualunque titolo coinvolto, e che operi correttamente e in buona fede, deve essere tutelato.

La persona segnalante può altresì effettuare una segnalazione esterna all'ANAC se al momento della sua presentazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni del nuovo Decreto Whistleblowing;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La persona segnalante può anche effettuare una divulgazione pubblica (ad es. tramite stampa o mezzi elettronici), beneficiando della protezione prevista nel nuovo Decreto Whistleblowing se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni di cui sopra e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa nazionale ed europea.

### ***3.4.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari***

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico - per GLSI e GLSE;



- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico - per GLSI e GLSE.

Gli incontri con il Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico - per GLSI e GLSE- cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico - per GLSI e GLSE;
- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico - per GLSI e GLSE;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (es., innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo dell'Ente, ecc.) da presentare al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico - per GLSI e GLSE.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico - per GLSI e GLSE - le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dall'Ente, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

## CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE

### 4.1 *Funzione del sistema disciplinare*

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico della Società non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso e una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti gli esponenti aziendali, dei *partners* e dei collaboratori esterni.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello 231, comprese la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.<sup>12</sup>

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231 adottato dalla Società, comprese la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero alla risoluzione dei rapporti contrattuali, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello 231 della Società (ivi compresa la normativa *Whistleblowing*), oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

---

<sup>12</sup> Infatti, come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, "L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso." Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata a giugno 2021.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) D. Lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso CCNL vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, ivi incluse violazioni del Modello 231 prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 e della nuova normativa *Whistleblowing*, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro, cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL. Si precisa che per datore di lavoro si intende l'Organo Amministrativo, salvo l'emissione di esplicite deleghe conferite a favore di determinati soggetti, nel limite di quanto delegato.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

#### **4.2 *Condotte sanzionabili: categorie fondamentali***

Sono sanzionabili le azioni poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello 231, compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, delle procedure operative interne, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle Attività Sensibili
- b) violazioni connesse alle Attività Sensibili
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello 231 e/o ivi richiamate, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controllo da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi informativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;

8. l'adozione di comportamenti che espongono la Società alla comunicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché di quelle ANAC previste dal D. Lgs. 231/2001.

### 4.3 *Sanzioni e misure disciplinari*

#### 4.3.1 *Sanzioni nei confronti dei Dipendenti*

In conformità alla legislazione applicabile, il Gruppo informa i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello 231, mediante le attività di informazione, divulgazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello 231 predisposto dal Gruppo al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente (CCNL) e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300 (cd. Statuto dei Lavoratori).

Il sistema disciplinare relativo al Modello 231 è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi. Il CCNL prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis introdotto dalla L. 179/2017, è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 in materia di Whistleblowing, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, compia di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il D. Lgs. 24/2023 definisce "ritorsione" qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Gli enti e le persone di cui all'art. 3 del Decreto possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. L'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

In particolare, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari:

1. **ammonizione verbale** nel caso di:
  - lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, ovvero di violazione delle procedure e norme interne

previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello 231;

2. **ammonizione scritta** nel caso di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello 231 in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

3. **multa** nel caso di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing* ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora in adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello 231 in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza- ripetuta o di una certa gravità- delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzioni o dai superiori;
- compimento di atti contrari all'interesse della Società o che arrechino danno o esponano i beni della Società ad una situazione di oggettivo pericolo;

4. **Sospensione** nel caso di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "attività sensibili", di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, correlandosi detto comportamento ad una violazione tale da configurare un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;
- adozione nell'espletamento delle attività nelle attività sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal decreto;

5. **Licenziamento**, nel caso di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "attività sensibili", di un comportamento consapevolmente in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne nel presente Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, che leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento ad una mancanza di gravità tale (o per dolo del fatto, o per riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura).

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società applicherà i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello 231.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui l'Ente ragionevolmente ritiene di essere stato esposto - ai sensi e per gli effetti del decreto - a seguito della condotta censurata.

#### **4.3.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione del Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, da parte dei "Lavoratori dipendenti Dirigenti", la Società provvede ad applicare nei confronti degli stessi le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, dal CCNL applicabile e dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), presenti presso la Funzione HR.

Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

In caso di un notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, nelle procedure aziendali e nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, che faccia venir meno il rapporto di fiducia che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risultati talmente grave da non consentirne la prosecuzione, può essere applicata la risoluzione del rapporto lavorativo, che dovrà essere deliberata dall'Organo Amministrativo.

Inoltre, sono da considerarsi sanzionabili per violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231 i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, che:

- compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

#### **4.3.3 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo**

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al Modello 231 o della Legge sul *Whistleblowing* da parte dell'Organo Amministrativo, la Direzione Affari Legali e Compliance, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale o Sindaco Unico, per l'adozione degli opportuni

provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. La Direzione Affari Legali e Compliance, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

#### ***4.3.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci<sup>13</sup>***

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello 231 da parte dei membri del Collegio Sindacale, la Direzione Affari Legali e Compliance, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

La Direzione Affari Legali e Compliance e l'Organismo di Vigilanza, nella loro attività di informazione, dovranno non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse accertata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del mandato del sindaco coinvolto).

#### ***4.3.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società***

La violazione da parte degli altri Destinatari del Modello 231, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul *Whistleblowing*, aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico e dal Modello 231, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Codice Etico e del Modello 231 da parte della Società.

Resta salva la prerogativa della Società di prevedere l'applicazione di sanzioni nel caso di violazione di tali obblighi nonché richiedere il risarcimento del danno.

#### ***4.3.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Organo Amministrativo assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale - o Sindaco Unico per GESC e GLSE- gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

---

<sup>13</sup> Sindaco Unico per le Società GESC e GLSE



Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

## CAPITOLO 5 – CODICE ETICO

### **5.1 *Relazione tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico***

Elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è l'adozione e l'attuazione dei principi etici ritenuti rilevanti per la prevenzione dei comportamenti illeciti. Il Gruppo ha pertanto adottato un proprio Codice Etico.

Il Modello 231 e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui il Gruppo crede e a cui intende uniformare la propria attività.

Il Codice Etico del Gruppo è uno strumento di portata generale che stabilisce i comportamenti che la Società intende rispettare, promuovere e diffondere nello svolgimento dell'attività aziendale. Nel Codice Etico, allegato al presente documento, sono illustrati i principi etici fondamentali e le norme di condotta a presidio di tutte le attività aziendali.

I principi contenuti nel Codice Etico mirano quindi non solo ad evitare la commissione di veri e propri reati, ma anche a promuovere l'adozione di condotte etiche in linea con gli standard adottati dalla Società.

### **5.2 *Finalità del Codice Etico***

Il Codice Etico esprime il “contratto sociale ideale” dell'impresa con i propri stakeholder e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse. Esso è l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei suoi interlocutori; contiene altresì principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

### **5.3 *Struttura del Codice Etico***

Il Codice Etico è così strutturato:

- Finalità e ambito di applicazione;
- Leggi, regolamenti e policy interne;
- Standard etici di GLS;
- Dipendenti;
- Legalità;
- Moralità;
- Rispetto e diversità;
- Professionalità;
- Salute e sicurezza;
- Comunicazione e riservatezza;
- Sicurezza informatica;
- Privacy e protezione dei dati;
- Informazioni privilegiate;
- Beni di proprietà aziendale;
- Standard contabili;
- Controlli interni;

- Rapporti informativi;
- Selezione, valorizzazione e formazione professionale;
- Pari opportunità;
- Ambiente di lavoro;
- Attività collaterali;
- Sostanze alcoliche e stupefacenti; fumo;
- Clienti;
- Standard del servizio;
- Qualità;
- Corruzione;
- Partner commerciali;
- Selezione dei partner commerciali;
- Conflitti di interessi;
- Omaggi, ospitalità e altri benefici;
- Normativa sulla concorrenza;
- Pubblico;
- Responsabilità sociale d’impresa;
- Donazioni;
- Rapporti con i pubblici ufficiali;
- Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali;
- Rapporti con organi di informazione;
- Concorrenza;
- Lotta alla corruzione;
- Standard ambientali, di qualità e sicurezza;
- Protezione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Antiriciclaggio;
- Normativa sulle sanzioni;
- Disposizioni di attuazione;
- L’organismo di Vigilanza ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. n. 231/2001;
- Domande e segnalazioni.

## CAPITOLO 6 – PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

### 6.1 Premessa

Il gruppo GLS, al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione. Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello 231 non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La Società intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231” e di “promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

### 6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello 231 e del Codice Etico; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello 231 e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello 231 e del Codice Etico viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata; ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello 231 e del Codice Etico ivi descritti.

La Società, ove possibile, si impegna a tracciare le sopra citate dichiarazioni dei dipendenti, qualora la tracciabilità delle dichiarazioni risulti particolarmente onerosa, la Società provvede a tracciare l'informativa ovvero la comunicazione ai dipendenti dell'adozione del Modello 231.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quale ad esempio l'affissione nelle bacheche aziendali.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, ecc.). A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### ***6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società***

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della Modello 231 al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello 231 stesso e del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### ***6.4 Organismo di Vigilanza***

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

### ***6.5 Altri destinatari***

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: partner commerciali / industriali, agenti, trader, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello 231 e del Codice Etico e valutare l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.