



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01
(parte generale)**

(approvato in data 14 luglio 2023)

Sommario

PARTE GENERALE.....	3
1. PREMESSA	3
1.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01	3
1.2. Definizioni.....	3
2. QUADRO NORMATIVO	5
2.1. La responsabilità amministrativa degli enti	5
2.2. Le sanzioni del D.lgs. 231/01.....	13
2.3. L'adozione del modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	14
2.4. Le “linee guida” di Confindustria	14
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1. Composizione e requisiti dell’OdV	17
3.2. Funzioni e poteri dell’OdV.....	19
3.3. Reporting dell’OdV agli organi societari	20
3.4. Regolamento interno dell’OdV	20
3.5. Flussi informativi e segnalazioni da parte di Destinatari o da parte di terzi	20
3.6. Modalità delle segnalazioni.....	21
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	23
4.1. Principi generali	23
4.2. Sanzioni per i Dipendenti	23
4.3. Sanzioni per i Collaboratori.....	24
4.4. Misure nei confronti dei dirigenti	25
4.5. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	25
5. VERIFICHE PERIODICHE.....	26
6. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO E TRAINING FORMATIVO	27

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

1.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01

Nel contesto generale delle attività inerenti il proprio sistema di corporate governance Gi Group Holding S.p.A. (in seguito “**GiGH**”), anche a seguito dell’estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti a molteplici nuove fattispecie di reato (vd. § 2.1.), ha provveduto ad aggiornare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, in conformità a quanto stabilito dal D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”).

Il Modello si ispira ai principi e ai precetti contenuti nel Codice Etico e tiene conto anche delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001” di Confindustria, nella versione aggiornata del giugno 2021.

Il Modello è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella data riportata in copertina.

GiGH si impegna a verificare costantemente, anche attraverso l’operato del proprio Organismo di Vigilanza, la necessità di apportare al modello organizzativo eventuali aggiornamenti in funzione dell’introduzione, nel D.lgs. n. 231/01, di nuove fattispecie di reato e del conseguente potenziale ampliamento delle Aree a Rischio nonché in considerazione delle eventuali modifiche di natura operativa e/o organizzativa.

1.2. Definizioni

Per esigenze di chiarezza e sinteticità si riportano, qui di seguito, i termini e le definizioni che si riferiscono a tutte le parti del Modello organizzativo e che, in aggiunta ad altri eventuali termini definiti nella Parte Speciale, hanno il significato qui di seguito attribuito a ciascuno di essi, essendo peraltro precisato che i termini definiti al singolare si intendono definiti anche al plurale e viceversa.

Area a Rischio: l’area di attività di GiGH nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

Codice Etico: il codice etico adottato da GiGH e dalle altre società del gruppo internazionale Gi Group.

Collaboratori: i soggetti che hanno rapporti di collaborazione professionale con GiGH e che operano all’interno della struttura aziendale, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, stagisti, tirocinanti, prestatori di lavoro occasionale.

Decreto Whistleblowing: il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Destinatari: i Dipendenti, i Collaboratori e, per quanto applicabile, i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con GiGH, ivi compresi i

dirigenti.

D.lgs. 231/01 o il **Decreto**: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni. Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori, Dipendenti e Collaboratori.

DOA (Delegation Of Authority): policy di definizione dei livelli autorizzativi delegati.

Esponenti Aziendali: soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo (in particolare, amministratori e sindaci).

Fornitori: i fornitori di beni e servizi a GiGH.

GiGH: Gi Group Holding S.p.A.

Gruppo: il gruppo societario Gi Group, operante nel settore dei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro, attivo nei seguenti servizi: somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a), del D.lgs. 276/03, ricerca e selezione, executive search, formazione, supporto alla ricollocazione, outsourcing, consulenza HR, field marketing.

Incaricati di un pubblico servizio: i soggetti che, ai sensi dell'art. 358 cod. pen., "... a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. 231/01.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/01. Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Policy di GiGH: le policy adottate dalla Società (Anti-corruption Global Policy, Bonus System Policy, Equality Diversity & Inclusion Policy, Global Policy Procurement, Performance Appreciation Policy, Policy and Planning Audit, Remuneration Principles, Salary Review Policy, Whistleblowing Global Policy, ...).

Pubblici Ufficiali: i soggetti che, ai sensi dell'art. 357 cod. pen., "esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

Reato: la fattispecie di reato alla quale si applica la disciplina prevista dal Decreto.

Regolamento: il Regolamento di Gruppo che disciplina le modalità di funzionamento del Gruppo e costituisce la disciplina di riferimento per la gestione dei rapporti fra GiGH e le società facenti parte, direttamente e indirettamente, del Gruppo, nonché tra le società del Gruppo, nel rispetto di quanto previsto dalla applicabile normativa di riferimento.

Società: GiGH.

Stakeholder (o "portatore di interesse"): tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con GiGH come gli azionisti, i Destinatari, i Fornitori, le autorità cui

GIGH fa riferimento nel suo operare e, più in generale, tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle attività di GiGH.

2. QUADRO NORMATIVO

2.1. La responsabilità amministrativa degli enti

Con il Decreto il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 in materia di lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con il Decreto è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La dilatazione del perimetro applicativo della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da quelle interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva solo a una serie di reati commessi nei rapporti con la P.A.. Successivamente la responsabilità ex D.lgs. n. 231/01 è stata estesa da numerosi provvedimenti normativi ad altre fattispecie di reato.

In dettaglio, la responsabilità amministrativa degli Enti è oggi prevista per la commissione dei seguenti reati.

- 1) Reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto)
 - malversazione di erogazione pubblica (art. 316-bis c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
 - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
 - corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322-bis c.p.);
 - istigazione alla corruzione (322 c.p.);
 - circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (319-quater c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - abuso d'ufficio se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 323 c.p.);
 - peculato se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 314 c.p.)
 - peculato mediante profitto dell'errore altrui se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 316 c.p.);
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).
- 2) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto):
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. n. 309/90);
 - illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.c.).
- 4) Reati societari (art. 25-ter del Decreto)¹
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
 - false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121.
- 5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)

¹ L'art. 25-ter dispone, altresì, la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto previsto dall'art. 2623 c.c. - alle lettere d) ed e) - nonché il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione previsto dall'art. 2624 c.c. - alle lettere f) e g) - rispettivamente abrogati dall'art. 34, comma 2, legge 28 dicembre 2005, n. 262, e dall'art. 37, comma 34, D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39. Poiché le leggi sopra richiamate non sono intervenute sul testo dell'art. 25-ter del D.lgs. n. 231/01, e non hanno quindi sostituito espressamente il richiamo agli artt. 2623 c.c. e 2624 c.c., si deve ritenere che i reati in questione non configurino più reato presupposto al fine della responsabilità amministrativa degli enti.

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
 - assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
 - arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
 - organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
 - condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
 - attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
 - istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.
- 6) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto)
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
- 7) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
 - violenza sessuale (art. 609-bis c.p.);
 - atti sessuali con minorenni (art. 609-quater c.p.);
 - corruzione di minorenni (art. 609-quinquies c.p.);
 - violenza sessuale di gruppo (art. 609-octies c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

- 8) Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto):
- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
 - manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).
- 9) Reati “transnazionali” (art. 10, legge 16 marzo 2006, n. 146).
- L’art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell’ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura “transnazionale”, ai sensi dell’art. 3 della medesima legge, per i delitti di:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - traffico di migranti (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- 10) Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto):
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);
 - circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).
- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto):
- 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.);
 - autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- 12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 25-octies.1):
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.);
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.);

- Frode informatica (640 ter c.p.)
- 13) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto):
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinqies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinqies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinqies c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinqies c.p.).
- 14) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto):
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- 15) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies del Decreto):
- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni, etc.) (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge n. 633/41).

- 16) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto):
- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- 17) Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto):
- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso anche straniera di cui agli artt. 416 e 416-bis c.p. finalizzata alla commissione dei delitti di cui al libro II, titolo VI-bis, c.p. ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale (art. 452-octies c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
 - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose in violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13 dell'art. 137, D.lgs. n. 152/06;
 - apertura o effettuazione di nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure effettuazione o mantenimento di detti scarichi una volta che sia stata sospesa o revocata l'autorizzazione in violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11 dell'art. 137, D.lgs. n. 152/06;
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.lgs. n. 152/06);
 - bonifica dei siti (art. 257, D.lgs. n. 152/06);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.lgs. n. 152/06);
 - traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.lgs. n. 152/06);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.lgs. n. 152/06);
 - sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, D.lgs. n. 152/06);
 - sanzioni (art. 279, D.lgs. n. 152/06);
 - importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, 2 e 6, legge n. 150/92);
 - falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3-bis, legge n. 150/92);

- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, legge n. 549/93);
 - inquinamento doloso (art. 8, D.lgs. n. 202/07);
 - inquinamento colposo (art. 9, D.lgs. n. 202/07).
- 18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies):
- occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998);
 - procurato ingresso illecito (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter, d.lgs. 286/1998);
 - favoreggiamento della permanenza clandestina (art. 12, co. 5, d.lgs. 286/1998).
- 19) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies):
- propaganda, istigazione o incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232 (art. 3, comma 3-bis, legge 13 ottobre 1975 n. 654).
- 20) Frode in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies):
- Frode in competizioni sportive (art. 1, legge 13 dicembre 1989, n. 401);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, legge 13 dicembre 1989, n. 401).
- 21) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies):
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a centomila euro (art. 2, co. 1 del D.lgs. n. 74/2000);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a centomila euro (art. 2, co. 2-bis del D.lgs. n. 74/2000);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.lgs. n. 74/2000);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a centomila euro (art. 8, co. 1 del D.lgs. n. 74/2000);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a centomila euro (art. 8, co. 2-bis del D.lgs. n. 74/2000);
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.lgs. n. 74/2000);
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.lgs. n. 74/2000);
 - Dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere¹¹ (art. 4 del D.lgs. 74/2000);
 - Omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (art. 5 del D.lgs. 74/2000);

- Indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere (art. 10 quater del D.lgs. 74/2000).
- 22) Reati di contrabbando:
- Contrabbando (DPR 23 gennaio 1973, n. 43)
- 23) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies):
- 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.);
 - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
 - Violazioni 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 illecite 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.);
 - Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).
- 24) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies):
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
 - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

2.2. Le sanzioni del D.lgs. 231/01

All'accertamento della responsabilità ex D.lgs. n. 231/01 consegue l'applicazione di sanzioni direttamente nei confronti della persona giuridica.

L'apparato sanzionatorio del Decreto prevede:

- sanzioni pecuniarie: si applicano sempre, ogniqualvolta venga commesso un reato per il quale è prevista la responsabilità dell'ente (art. 10, comma 1)²;
- sanzioni interdittive: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto nei casi espressamente previsti nel Decreto, possono essere temporanee o, nei casi più gravi, definitive (ne è, altresì, prevista l'applicazione anche in fase cautelare), e possono consistere:
 - nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - nel divieto di contrattare con la P.A.;
 - nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi;
 - nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

² La sanzione pecuniaria viene applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549.

- pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta dal giudice quando viene applicata una sanzione interdittiva (art. 18);
- confisca: confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero anche come “confisca per equivalente” di denaro, beni o altre utilità riferibili all’ente, di valore equivalente, allorché non sia possibile procedere direttamente sul prezzo o il profitto del reato (art. 19).

2.3. L’adozione del modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L’art. 6 del Decreto, nell’introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l’Ente dimostri che:

- a) l’organo dirigente dell’Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello nonché di curarne il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo (l’OdV) dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) la/e persona/e che ha/hanno commesso il reato ha/hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV.

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all’estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello.

Il Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

È, infine, previsto che negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall’organo dirigente.

2.4. Le “linee guida” di Confindustria

Indicazioni per la costruzione del Modello

L’art. 6 del D.lgs. 231/01 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal D.lgs. 231/01. Dette Linee Guida sono state aggiornate nel marzo 2008, nel marzo 2014 e, infine, a giugno 2021.

Per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria indicano le seguenti fasi attuative:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possono verificare i reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.lgs. 231/01.

Le principali componenti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.
- Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:
- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo, per cui si rende necessario garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni;
- è necessario documentare i controlli effettuati.

Indicazioni specifiche rispetto alla responsabilità delle holding e nell'ambito di gruppi transnazionali

Con riferimento alle responsabilità 231 in capo alle holding si ritiene opportuno ricordare che le linee guida di Confindustria evidenziano espressamente che "... la holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;

- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:
- direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
- coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. interlocking directorates) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale”.

Sempre Confindustria evidenzia che “... Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, è opportuno che l'attività di organizzazione per prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato degli enti tenga conto di alcuni accorgimenti.

Innanzitutto, ciascuna società del gruppo ... è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Peraltro, ciò non dovrà determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;
- conferma l'autonomia della singola società del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

... nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento e agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del gruppo, la controllante può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del gruppo di propri modelli organizzativi. Non dovrà ovviamente ingerirsi nella attività di elaborazione o revisione dei modelli, né diramare indicazioni in termini precettivi e vincolanti, limitandosi piuttosto a inviti o indicazioni di massima ...

Analoga attenzione dovrà essere posta ad eventuali attività/processi affidati in outsourcing ad altre società del gruppo, e in particolare alle caratteristiche dei relativi rapporti contrattuali, alle autorizzazioni relative agli input forniti, ai controlli sugli output ottenuti e alla fatturazione intercompany, nonché alle transazioni infragruppo e ai meccanismi di determinazione del transfer price. A tale riguardo, un adeguato presidio dei processi infragruppo potrebbe includere, ove possibile e significativo, la previsione di forme di certificazione indipendente dei processi di controllo (disegno e funzionamento) delle entità incaricate di svolgere a livello di Gruppo, interamente o in significativa porzione, i più rilevanti processi di supporto (amministrazione, gestione del personale, sistemi informativi, ecc.).

È opportuno anche che la controllante, in seno al proprio Modello organizzativo, delinea regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le controllate. In particolare, l'attività di direzione e coordinamento deve svolgersi attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali, così da essere successivamente ricostruibili, se necessario.

Inoltre, si potranno definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del decreto 231, eventuali violazioni del modello e sanzioni applicate, aggiornamenti dei modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti. La capogruppo potrebbe promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo.

Allo stesso modo, è auspicabile che tra gli Organismi di vigilanza delle varie società del gruppo si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte degli organi di controllo. Questi scambi informativi dovranno comunque essere attentamente disciplinati e gestiti, per evitare che l'autonomia di organismi e modelli sia inficiata da rapporti che, di fatto, determinano l'ingerenza decisionale della holding nelle attività di attuazione del decreto nelle singole controllate”.

Le indicazioni di Confindustria valgono tanto più qualora il gruppo operi in una dimensione transnazionale per via dei profili specifici di potenziale rischio di commissione di condotte costituenti c.d. economic crimes: la diffusione geografica delle attività; il decentramento decisionale; il crescente raggio di incidenza, volume e complessità delle operazioni economiche; il possibile più vasto impatto degli episodi criminosi; le accentuate difficoltà nel perseguirli.

Tali fattori devono trovare adeguato riscontro nei Modelli 231 adottati nell'ambito di gruppi transnazionali.

In particolare, il codice di comportamento deve contemplare principi etici che tengano conto della transnazionalità dell'attività svolta. Anche i protocolli operativi devono essere concepiti in vista di un migliore coordinamento interno al gruppo, tenendo conto degli specifici profili relativi all'attività transnazionale.

Al fine di fronteggiare contesti complessi e fortemente interrelati, pur nel rispetto dell'autonomia decisionale in capo a ciascuna controllata, la holding potrebbe identificare alcuni principi di controllo minimi, che le controllate potrebbero attuare in virtù di apposite policies.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Composizione e requisiti dell'OdV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b), pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa l'affidamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento - e considerate le dimensioni della Società, è stato deciso che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV e la durata in carica del suddetto organismo saranno individuati con delibera del Consiglio di

Amministrazione.

La cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV è stata ricostituito.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario, cioè, che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'OdV non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Con riguardo a tali requisiti, nel corso del Consiglio di Amministrazione devono essere forniti al momento della nomina dell'OdV adeguati chiarimenti ed informazioni relativamente alla professionalità dei suoi componenti e il curriculum vitae di ciascun membro deve essere posto agli atti del consiglio.

Costituisce causa d'ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

È pertanto rimesso al suddetto collegio il compito di svolgere, come OdV, le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV è supportato da uno staff dedicato, oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Mediante appositi documenti organizzativi interni, elaborati di volta in volta dalle Funzioni di supporto interessate, potranno essere stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche dello stesso.

L'OdV, nella sua composizione collegiale, potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

All'OdV viene attribuito un budget di spesa, al fine di assicurare la massima autonomia ed indipendenza, deliberato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto delle eventuali necessità rappresentate dall'OdV nello svolgimento del proprio mandato (quali, ad es., il ricorso ad eventuali consulenze, le risorse per la realizzazione delle attività di verifica, delle attività di formazione/comunicazione nonché per l'aggiornamento degli strumenti utilizzati). Nell'elaborazione del budget l'OdV si può avvalere dell'ausilio delle funzioni aziendali più appropriate.

3.2. Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV di GiGH è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale; il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per un migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, formalizzazione di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

3.3. Reporting dell'OdV agli organi societari

Sono assegnate all'OdV di GiGH due linee di reporting:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV di GiGH potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi, e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto sull'attuazione del Modello.

3.4. Regolamento interno dell'OdV

È data facoltà all'OdV di GiGH di dotarsi di un regolamento che, in conformità ai principi generali stabiliti nel Modello, disciplini dettagliatamente lo svolgimento dei compiti e delle attività di competenza dell'OdV.

3.5. Flussi informativi e segnalazioni da parte di Destinatari o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV - oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ed ai flussi informativi periodici regolamentati nella apposita Tabella allegata al Modello, a cui ciascuno Esponente Aziendale è tenuto ad uniformarsi - ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale. Gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - i 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, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano GiGH o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
 - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di GiGH nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
 - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di Reati o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.
2. ogni violazione o presunta violazione delle regole previste dal Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da GiGH.

I Collaboratori avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui al precedente punto 1, salvo quelle di provenienza interna di GiGH.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata, eventualmente anche solo tramite integrazione della Tabella dei flussi informativi.

3.6. Modalità delle segnalazioni

Se un Esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore, il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o l'Esponente Aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV;

- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 7 (Sistema Disciplinare);
- l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere effettuate in forma scritta. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o con mala fede;
- i terzi e/o i Collaboratori potranno fare le segnalazioni di cui al paragrafo 6.1 direttamente all'OdV;
- il Modello prevede un canale informativo verso l'OdV, con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e di definire velocemente eventuali situazioni critiche o dubbie.

Le segnalazioni dirette all'OdV potranno essere effettuate, con piena garanzia di riservatezza, tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica odvgigroupholding@gigroup.com o tramite posta all'indirizzo Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 c/o Gi Group Holding S.p.A., Piazza IV Novembre n. 5, 20124 Milano.

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 4.

La Società ha, inoltre, istituito un sistema per le segnalazioni secondo le previsioni del Decreto Whistleblowing, che possono essere trasmesse accedendo allo specifico link pubblicato sul sito www.gigroupholding.com.

Lo strumento fornisce la possibilità di poter scegliere tra diverse lingue.

Lo strumento fornisce anche chiare istruzioni su come procedere, passo dopo passo, per presentare un reclamo: come generare le credenziali di accesso, come rimanere anonimi (se lo si desidera), quali informazioni sono obbligatorie e quali sono facoltative, quali documenti possono essere caricati, come dialogare con i Reporting Officer e come seguire l'andamento dell'indagine.

Il CSR Team è il soggetto individuato per la gestione delle segnalazioni e rimane, altresì, contattabile per la gestione di segnalazioni e reclami agli indirizzi indicati nel Codice Etico:

- via e-mail all'indirizzo CSRT@gigroup.com;
- per consegna a mano o per posta ordinaria, all'indirizzo Gi Group Holding S.p.A., alla c.a. del CSR Team, Piazza IV Novembre 5, 20124 Milano.

In considerazione dell'elevato livello di protezione e riservatezza garantito al whistleblower attraverso il Gi Group Holding Reporting Channel, la Società suggerisce l'invio della segnalazione attraverso questo canale on line e di utilizzare modalità alternative solo per cause di forza maggiore.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

4.1. Principi generali

Elemento essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

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

4.2. Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dalle normative vigenti.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL applicabile.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità al CCNL applicabile, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti del biasimo verbale o scritto il Dipendente che:
 - violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti un'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da GiGH con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
- 2) Incorre nel provvedimento della multa il Dipendente che:
 - violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da GiGH con ordini di servizio od altro mezzo idoneo, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.
- 3) Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il Dipendente che:
 - nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse di GiGH arrechi danno alla

Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da GiGH con ordini di servizio od altro mezzo idoneo;

- tenti o minacci atti ritorsivi previsti dal Decreto Whistleblowing.
- 4) Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare il Dipendente che:
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o in aperta violazione delle stesse e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;
 - si renda autore della commissione di atti ritorsivi previsti dal Decreto Whistleblowing.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

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

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il Dipendente che violi le misure indicate nel Modello a tutela di colei/colui (cd. "whistleblower") che dovesse segnalare all'OdV condotte illecite ovvero il Dipendente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate incorre nei provvedimenti testé richiamati. La tipologia di sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore HR.

4.3. Sanzioni per i Collaboratori

I comportamenti tenuti dai Collaboratori della Società in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione o nei relativi accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale e l'applicazione delle eventuali penali stabilite, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. Parimenti, eventuali atti di ritorsione o

discriminatori commessi dal Collaboratore nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del Decreto, di una violazione del Modello ovvero di una violazione del Decreto Whistleblowing per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa determineranno l'applicazione da parte della Società delle misure sopra indicate.

4.4. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal Modello [incluse quelle a tutela del soggetto che dovesse segnalare all'OdV condotte illecite] o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL dei Dirigenti del Commercio.

4.5. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori e/o Sindaci di GiGH, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i cui membri provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

5. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello è soggetto a due tipi di verifiche:

- (i) verifiche sugli atti: annualmente si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle Aree a Rischio;
- (ii) verifiche delle procedure: periodicamente viene verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, viene effettuata una revisione di tutte le eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

L'esito della verifica viene comunicato al Consiglio di Amministrazione tramite la relazione annuale dell'OdV, ove vengono evidenziate le possibili carenze e suggerite le azioni da intraprendere.

6. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO E TRAINING FORMATIVO

Conformemente a quanto previsto dal D.lgs. 231/01, la Società definisce un programma di training formativo volto a garantire una puntuale divulgazione e conoscenza del Codice Etico e del Modello nei confronti di tutte le risorse aziendali, se del caso valutandone un differente grado di approfondimento, tipologia e periodicità, in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

In particolare, GiGH promuove la diffusione e la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e nel proprio Modello nei confronti dei Destinatari grazie alla collaborazione:

- tra l'OdV e la Direzione HR per quanto attiene il Modello e i rapporti con dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione e vigilanza della Società;
- tra l'OdV e la Direzione Corporate Affairs & Compliance rispetto al Codice Etico con riguardo alle relazioni intercorrenti con partner commerciali, consulenti esterni e fornitori.

In termini generali, nei confronti di tutti i dipendenti, collaboratori sottoposti a direzione e vigilanza della Società e Amministratori deve essere svolta un'attività informativa e formativa sui temi inerenti la responsabilità amministrativa degli enti (comprensiva anche dei contenuti salienti del Codice Etico). Inoltre agli stessi soggetti viene somministrato un modulo formativo sui medesimi argomenti, eventualmente in modalità on-line, corredato da un test di valutazione finale con domande a risposta multipla. Il sistema di formazione deve consentire il monitoraggio tanto dei soggetti che abbiano superato positivamente il test, tanto di coloro che non abbiano superato il test e che, pertanto, dovranno sostenerlo nuovamente fino al superamento.

La partecipazione alle sessioni formative è obbligatoria per tutti i Destinatari e deve essere registrata e conservata dalla Direzione HR.

Eventuali attività informative nei confronti di partner commerciali, consulenti e fornitori della Società, circa le prescrizioni del Codice Etico potranno essere definite di concerto tra la Direzione Corporate Affairs & Compliance e la Direzione Legal.

In relazione alla comunicazione del Modello GiGH si impegna a:

- diffondere il presente Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale;
- organizzare specifici incontri formativi con il vertice aziendale nell'ambito del quale illustrare il perimetro normativo di cui al D.lgs. 231/01 e, di volta in volta, le integrazioni introdotte dal legislatore e le conseguenti modifiche al Modello.

L'OdV, nell'ambito della funzione di impulso all'adeguamento del Modello, propone la realizzazione di iniziative di formazione ed informazione affinché le modifiche apportate siano prontamente diffuse e conosciute dai Destinatari.

A tale fine, la Società si cura di fornire tempestivamente ai Destinatari gli aggiornamenti e le modifiche apportate al Modello.

Le attività di comunicazione e di formazione periodica sul Modello devono essere sottoposte all'OdV per le valutazioni del caso.