

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS N. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di GPI S.p.a. in data 26/03/2018



INDICE GENERALE

PARTE GENERALE	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti	4
1.2. Le fattispecie di reato	4
1.3. Le sanzioni	5
1.4. Autori dei reati	7
1.5. Il Modello come presupposto di esclusione della responsabilità dell'ente	7
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ	8
2.1. Definizioni	8
2.2. Finalità del Modello	8
2.3. Elementi fondamentali del Modello	9
2.4. Reati potenzialmente applicabili per la Società	10
2.5. Applicabilità del Modello	11
2.6. Adozione e gestione del Modello nell'ambito della Società	12
2.6.1. Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito della Società	12
2.6.2. Modifica e integrazione del Modello	12
2.7. Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo GPI	12
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	12
3.1. Nomina, composizione e revoca dell'Organismo di Vigilanza	12
3.2. Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza	13
3.3. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità dell'Organismo di Vigilanza	13
3.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	13
3.5. Coordinamento degli Organismi di Vigilanza	14
4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)	14
5. SANZIONI	14
6. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	15
PARTE SPECIALE	16
7. STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE - omissis	16
SISTEMA DISCIPLINARE	16
8. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	16
9. SOGGETTI DESTINATARI	17
10. LE CONDOTTE RILEVANTI	18
11. LE SANZIONI	19
2.1. Dipendenti	19
2.2. Dirigenti	21
2.3. Amministratori	22
2.4. Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi	22
2.5. Whistleblowing	22
12. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	23
13. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI	23
14. VALIDITA'	24



15. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO	24
ALLEGATI	25
15.1.1 ALLEGATO 1 - I reati previsti dal Decreto	27



PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. *Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti*

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell'organizzazione dell'ente stesso. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto-reato.

Con la definizione di "ente" sono intese le persone giuridiche e, quindi, le società nonché le associazioni, anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato e degli Enti pubblici.

La responsabilità amministrativa degli enti si ravvisa nel momento in cui i reati sono commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, nonché da soggetti che agiscono in nome e/o per conto dell'ente.

L'ente non risponde se i reati sono stati commessi nell'interesse esclusivo delle persone che hanno agito o nell'interesse di terzi.

Più precisamente la responsabilità dell'ente si configura qualora:

- ✓ il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato poi conseguito;
- ✓ il fatto illecito abbia portato un vantaggio all'ente a prescindere dall'intenzione di chi lo ha commesso.

Infine, la responsabilità dell'ente è estesa sia ai tentativi di reato sia, per gli enti avente la sede principale in Italia, ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto-reato.

1.2. *Le fattispecie di reato*

Le fattispecie di reato attualmente introdotte dal Decreto sono sinteticamente riportate nella seguente Tab. 1:

Articolo	Titolo dell'Articolo
24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
24bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
24ter	Delitti di criminalità organizzata
25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione



Articolo	Titolo dell'Articolo
25bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
25bis-1	Delitti contro l'industria e il commercio
25ter	Reati societari
25quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
25quater-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
25quinquies	Delitti contro la personalità individuale
25sexies	Reati di abuso di mercato
25septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
25octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
25novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
25decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
25undecies	Reati ambientali
25duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
25terdecies	Razzismo e xenofobia
Reati transnazionali	Reati transnazionali

Tab. 1 Elenco delle fattispecie di reato del D.Lgs. 231/2001

Per una elencazione particolareggiata dei reati di cui al Decreto si rimanda all'Allegato 1.

1.3. Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive;
- c) confisca;



d) pubblicazione della sentenza.

a) **Le sanzioni pecuniarie**, che sono sempre applicate in caso di accertata responsabilità dell'ente, sono determinate dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote".

L'importo della singola quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell'ente, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il Giudice determina il numero delle quote (in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) tenendo conto:

- ✓ della gravità del fatto;
- ✓ del grado di responsabilità dell'ente;
- ✓ dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- ✓ l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non abbia ricavato vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- ✓ prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno o abbia eliminato le conseguenze dannose e pericolose del reato, oppure si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.
- ✓ per completezza, nel caso dei reati di abusi di mercato, se il prodotto o il profitto dell'ente è di rilevante entità la sanzione è aumentata sino a 10 volte tale prodotto o profitto.

b) **Le sanzioni interdittive**, che nei reati di maggiore rilievo si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, sono:

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

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

- ✓ l'ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, ovvero da un soggetto subordinato, se viene provato che la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata da tre mesi a due anni, ma possono in casi eccezionali essere applicate in via definitiva.



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

Peraltro tali sanzioni possono essere revocate se già applicate o non applicate nel caso in cui, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- ✓ l'ente abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- ✓ l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- ✓ l'ente abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

c) Per quanto riguarda **la confisca** è previsto che il prezzo e il profitto del reato siano sempre confiscati e che, qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca possa avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) **La pubblicazione della sentenza** di condanna consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta per estratto o per intero a spese dell'ente in uno o più giornali indicati dal Giudice in sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

1.4. Autori dei reati

Gli autori del reato, dal quale può derivare la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, possono essere:

- ✓ soggetti in posizione "apicale", quali a titolo esemplificativo il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, nonché le persone che, pur non essendo titolate a rappresentare l'ente, ne esercitano di fatto la gestione e il controllo;
- ✓ soggetti "subordinati", ossia lavoratori dipendenti o anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali;
- ✓ soggetti terzi che agiscono in nome e/o per conto dell'ente (es. agenti).

1.5. Il Modello come presupposto di esclusione della responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente per fatti-reato commessi dai soggetti in posizione apicale deve essere esclusa con la prova che:

- ✓ "l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi";
- ✓ "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo";
- ✓ "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione";
- ✓ "non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".



In ordine invece ai fatti-reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente può essere chiamato a rispondere solo ed esclusivamente se si accerti che *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza"*. In questa ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre *"se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione di controllo idoneo a prevenire il reato nella specie di quello verificatosi"*.

Per l'effetto, per il Decreto l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un Modello di organizzazione costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo ed operano quale esimente della responsabilità dell'ente.

Il Decreto stesso indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In ordine alla prevenzione dei fatti-reati il Modello deve:

- ✓ "individuare le attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati";
- ✓ "prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire" e adeguati protocolli di controllo; nonché "flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza";
- ✓ "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati";
- ✓ "prevedere adeguati flussi informativi 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".
- ✓ In ordine all'efficacia e all'attuazione del Modello, il Decreto prevede:
- ✓ "una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni della prescrizione ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività";
- ✓ l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1. Definizioni

Per **"Società"** si intende **Argentea S.r.l.**;

Per **"Gruppo GPI"** si intendono GPI S.p.A. e le società italiane controllate da GPI S.p.A.

Per **"Alta Direzione"** si intende il Consiglio di Amministrazione.

2.2. Finalità del Modello

Il Modello della Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:



- ✓ determinare la consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, che la commissione degli illeciti previsti dal Decreto è passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ✓ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo GPI al quale la Società intende attenersi;
- ✓ consentire alla Società, a seguito di un'azione costante di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente a prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3. Elementi fondamentali del Modello

Il Modello è ispirato alle "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*" elaborate da Confindustria e aggiornate al luglio 2014, nonché ai principi della *best practice* nazionale. Il Modello è una delle parti fondamentali del sistema di controllo interno della società.

I principali punti cardine su cui è fondato il sistema di controllo interno della Società, oltre al presente Modello, sono così sintetizzabili:

- ✓ Sistema organizzativo e responsabilità: la Società è organizzata in modo da consentire lo sviluppo di una sana attività di impresa, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dall'Alta Direzione. Ruoli e responsabilità, comunicati a tutto il personale, in via generale sono tali da garantire l'assenza dell'identità soggettiva tra le attività operative e quelle di autorizzazione e controllo, e ciò anche sulla base di una specifica preparazione del personale.
- ✓ Procedure: sono state elaborate sui principi di tracciabilità, coerenza e congruità delle transazioni e sul principio della documentabilità del controllo effettuato. La Società recepisce l'importanza della conservazione dei dati e delle informazioni rilevanti contenute su supporti informatici o cartacei.
- ✓ Comunicazione e formazione: la comunicazione dei valori e delle procedure operative avviene sia in modo documentale, attraverso la pubblicazione e la diffusione del presente Modello e del Codice etico, sia in modo continuo tramite la formazione diretta dei dipendenti e, ove necessario, dei collaboratori per il raggiungimento dell'attività in conformità a norme e regolamenti vigenti. Sono previsti, inoltre, incontri informativi per eventuali aggiornamenti dei temi trattati dal Decreto e dal Modello.

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale, oltre che avere come parte integrante, il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare.

- ✓ La **Parte generale** contiene i principi fondamentali del Modello applicabili alla Società nel suo complesso.
- ✓ La **Parte speciale** identifica le aree di attività a rischio e contiene i principi di comportamento da osservare all'interno delle aree, i principi per la predisposizione delle procedure per la prevenzione delle categorie di reato di volta in volta esaminate, nonché ogni altra informazione utile.



2.4. Reati potenzialmente applicabili per la Società

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, che prevede che la Società individui l'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, la Società stessa ha svolto un'analisi di tutte le attività aziendali, dei processi di formazione delle decisioni, nonché del sistema di controllo interno.

Tale analisi è stata condotta tramite l'esame della documentazione aziendale interna rilevante e tramite interviste con i responsabili delle singole aree di attività e/o con i loro diretti collaboratori. In particolare l'analisi è stata condotta anche con il supporto di professionisti esterni.

Sulla base dell'analisi sono stati individuati i soggetti, le attività e le potenziali categorie di operazioni per le quali esiste il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto.

I rischi individuati sono stati analizzati anche in funzione delle probabilità di accadimento e dei controlli preventivi in essere; inoltre, una volta ritenuto necessario, sono stati individuati gli eventuali opportuni adeguamenti al sistema di controllo.

Ai fini dell'analisi è fondamentale sottolineare che la Società ha affidato alla Capogruppo, tramite contratto di service, una ampia serie di attività che vengono rese per minimizzare gli oneri che deriverebbero da una gestione autonoma. In particolare vengono affidati:

- ✓ servizi di consulenza e supporto amministrativo-contabile;
- ✓ servizi di supporto professionale;
- ✓ servizi logistici;
- ✓ servizi di Desktop management.

Sulla base dell'analisi di cui sopra e in considerazione della natura dell'attività della società, ai fini del Modello le fattispecie di reato già elencate nella Tab. 1 sono state classificate come potenzialmente applicabili o meno secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Articolo	Titolo dell'Articolo	Potenzialmente applicabile
24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	si
24bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	si
24ter	Delitti di criminalità organizzata	si
25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	si
25bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	si
25bis-1	Delitti contro l'industria e il commercio	si
25ter	Reati societari	si



Articolo	Titolo dell'Articolo	Potenzialmente applicabile
25quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	no
25quater-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	no
25quinqies	Delitti contro la personalità individuale	si
25sexies	Reati di abuso di mercato	si
25septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	si
25octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	si
25novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	si
25decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	si
25undecies	Reati ambientali	si
25duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno é irregolare	no
25terdecies	Razzismo e xenofobia	no
Reati transnazionali	Reati transnazionali	si

Tab. 2 Valutazione della potenziale applicabilità delle fattispecie di reato del D.Lgs. 231/2001

2.5. Applicabilità del Modello

Quanto previsto dal Modello, unitamente agli allegati, si applica, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nell'ambito della Società a:

- ✓ i membri degli organi sociali;
- ✓ i dipendenti;
- ✓ i collaboratori;
- ✓ i fornitori e i partner
- ✓ ogni altro soggetto che entra in relazione d'affari con la Società.



I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto dal Modello dovranno essere comunicate nei termini e secondo le modalità previste dal successivo capitolo 5.

2.6. Adozione e gestione del Modello nell'ambito della Società

L'adozione del Modello nell'ambito della Società è attuata come segue:

2.6.1. Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito della Società

Il Modello, costituito dal Codice Etico del Gruppo GPI, dalla Parte generale, dalla Parte speciale, dal Sistema Disciplinare e dagli Allegati è stato approvato ed adottato dall'Alta Direzione e viene costantemente implementato e aggiornato.

2.6.2. Modifica e integrazione del Modello

Ogni modifica o integrazione del Modello dovrà essere approvata dallo stesso organo che ne ha disposto la precedente approvazione e adozione.

2.7. Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo GPI

GPI S.p.A., consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti nel D.Lgs. 231/2001 all'interno del Gruppo GPI, comunica alle società dello stesso Gruppo GPI, con le modalità ritenute più opportune, i principi e le linee guida da seguire per l'adozione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le società del Gruppo GPI, deliberata l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, individuando le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione, nominano contestualmente l'Organismo di vigilanza.

Nella predisposizione del proprio Modello le società del Gruppo GPI si ispirano ai principi su cui si basa il modello di GPI S.p.A. e ne recepiscono i contenuti, salvo che l'analisi delle proprie attività a rischio evidenzia la necessità o l'opportunità di adottare diverse o ulteriori specifiche misure di prevenzione rispetto a quanto indicato nel Modello di GPI S.p.A..

Da cui le società del Gruppo, in piena autonomia e nel rispetto delle linee guida della capogruppo adottano autonomamente il proprio Modello, provvedendo alla nomina dei rispettivi Organismi di vigilanza.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

E' stato istituito presso la Società l'Organismo di Vigilanza di cui all'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, con funzione di vigilanza e controllo in ordine all'efficacia, al funzionamento e all'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Alta Direzione salvo ove espressamente previsto dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni.

3.1. Nomina, composizione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza può essere un organo esterno alla società, nominato dall'Alta Direzione che provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza della Società è composto da un minimo di un membro ad un massimo di cinque membri, individuati preferibilmente tra soggetti esterni di comprovate capacità e conoscenze in materia economica, giuridica, in risk management



L'Alta Direzione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di adempimento dei propri compiti.

L'Alta Direzione può, peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui siano venuti meno oggettivamente i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità.

E' responsabilità dell'Alta Direzione sostituire tempestivamente il membro dell'Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

3.2. Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società in modo tale da consentire l'efficacia dell'esercizio delle funzioni previste nel Modello.

Per ogni esigenza, necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza dispone delle adeguate risorse finanziarie deliberate dall'Alta Direzione.

La necessità di garantire una tempestiva attività di prevenzione dei reati rimane in ogni caso prioritaria e, in presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può richiedere l'impegno di risorse eccedenti il proprio potere di spesa.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

All'Organismo di Vigilanza dovranno essere segnalate tutte le informazioni come meglio specificato al capitolo 5 del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti alla riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio della loro funzione o attività.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi di funzione e di controllo esistenti nella Società.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita la facoltà di intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali anche finalizzate al reperimento di documentazione e di informazioni nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti.

3.3. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità dell'Organismo di Vigilanza

L'esercizio dell'attività dell'Organismo di Vigilanza è incompatibile quando il componente abbia riportato una condanna - passata in giudicato - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Il componente l'Organismo non dovrà avere vincoli di parentela con i componenti degli organi societari e/o con la Direzione, né dovrà trovarsi in qualsiasi situazione che possa generare conflitti di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio.

Il compenso per l'esercizio dell'attività professionale non integra le ipotesi di conflitto d'interesse.

Ove il Componente dell'Organismo di Vigilanza incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, ne dovrà dare comunicazione all'Alta Direzione che, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Alta Direzione deve revocare il mandato e procedere tempestivamente ad una nuova nomina.

3.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di tutte le segnalazioni e informazioni ritenute utili a tale scopo.



Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare in modo dettagliato e tempestivo all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o sospetto di violazione del Modello nonché ogni altro aspetto potenzialmente rilevante, seguendo le indicazioni del successivo cap. 4 **“Gestione delle segnalazioni”**.

Inoltre, i Destinatari del Modello, per quanto di competenza, sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza ogni informazione di cui al *“Piano dei flussi informativi”*.

3.5. Coordinamento degli Organismi di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di GPI S.p.A. è responsabile dell'attività di coordinamento degli Organismi di Vigilanza delle singole società del Gruppo GPI, promuovendo due riunioni all'anno tra gli Organismi di Vigilanza suddetti.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del “whistleblowing”) che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La Società ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate per l'esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice della Società ad essere promotore della cultura della trasparenza, anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell'ottica di diffondere l'importanza delle segnalazioni.

In particolare, sono istituiti i seguenti canali di trasmissione:

- ✓ invio di una comunicazione a mezzo mail all'indirizzo odv@argentea.it;
- ✓ a mezzo del servizio postale, anche in forma anonima, all'indirizzo “Argentea S.r.l. - via Ragazzi del '99 n. 13, 38123 Trento” alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ mediante utilizzo del canale informatico WB, specificatamente dedicato, accessibile dal sito web aziendale, che garantisce la riservatezza dei dati contenuti nella segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni, anche quelle comprese negli eventuali allegati.

Sarà compito primario dell'Organismo di Vigilanza valutare la presenza, nelle segnalazioni ricevute, dei requisiti minimi previsti dalla Legge 179/2017 per le segnalazioni stesse, differenziando quelle soggette alla disciplina della stessa Legge, dalle altre.

Ai fini della Legge 179/2017, la Società garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal proposito, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, oltre a quanto disposto dal “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”*.

5. SANZIONI

La violazione del Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione professionale, nonché alle obbligazioni scaturenti da rapporto di lavoro autonomo, di fornitura e da altri rapporti contrattuali intrattenuti da soggetti terzi con la Società, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto.



In particolare, in caso di violazione delle predette regole, trovano applicazione tutte le norme di legge, di contratto, di regolamento interno, nonché le disposizioni contenute nel Modello e nel “Sistema disciplinare”.

6. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L’Alta Direzione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari del Modello dell'esistenza e del contenuto del Modello.

In particolare:

- ✓ il Modello è pubblicato nella Intranet aziendale e inviato ai singoli indirizzi di posta elettronica dei dipendenti. In particolare, tutti i dipendenti sono tenuti a confermare la presa visione del Modello stesso;
- ✓ il Codice Etico del Gruppo GPI e la Parte Generale del Modello di GPI S.p.A. è pubblicato sul sito del Gruppo GPI;
- ✓ i contratti con fornitori, collaboratori, partner commerciali e, più in generale, con tutti i soggetti estranei che operano in nome e per conto della società, prevedono una clausola che fa esplicito riferimento al Modello, al Codice etico e al Decreto la cui inosservanza potrà costituire fonte di inadempimento delle obbligazioni contrattuali disciplinate e conseguente causa di rescissione unilaterale;
- ✓ le procedure sono comunicate a tutti gli interessati.

L'attività di formazione, finalizzata a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi mediante la diffusione della conoscenza del Modello e del Decreto, è articolata in relazione alla qualifica dei Destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, all'avere o meno essi funzioni di rappresentanza e/o amministrazione.



PARTE SPECIALE

7. STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE - omissis

SISTEMA DISCIPLINARE

8. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Sistema Disciplinare è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni del presente Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

1. **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere della Società:
 - i) predisporre preventivamente un insieme di regole di condotta, disposizione e procedure attuative del Modello;
 - ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **Complementarietà**: il Sistema Disciplinare previsto dal Modello è complementare, e non alternativo, al Sistema Disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società;



3. **Pubblicità**: la Società darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione sulla Intranet aziendale accessibile a tutti i Destinatari del Modello (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)¹;
4. **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.)²;
5. **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
6. **Tipicità**: la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Modello e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
7. **Tempestività**: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.)³;
8. **Presunzione di colpa**: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 2, lett. e, DLgs 231/2001);
9. **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**: al fine di rendere il Sistema Disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001).

9. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare, gli Amministratori, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente Sistema Disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

¹ 1 Art. 7. Sanzioni disciplinari: 1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

² Art. 7. Sanzioni disciplinari: 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

³ Art. 7. Sanzioni disciplinari: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.



La valutazione delle infrazioni al Modello spetta all'Organismo di Vigilanza che dovrà segnalare tempestivamente all'Alta Direzione le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell'Alta Direzione.

È prevista l'istituzione di un sistema per consentire il flusso di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello.

10. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività della Società assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle Aree di rischio identificate nella Parte Speciale del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela e salvaguardia dell'ambiente, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la potenziale compromissione di una componente ambientale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5, 6 e 7;
- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, ma reversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6 e 7;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, irreversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 7;



- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 2, cod. pen., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

11. LE SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni. Data la gravità delle conseguenze per la nostra Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Il Sistema Disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di appartenenza.

Il Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Pertanto, ai destinatari che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell’organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

2.1. *Dipendenti*

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall’art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 5.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- i) Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - a) violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, “per inosservanza delle disposizioni di servizio”, ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza”;



- b) condotta consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell’Organizzazione”.
- ii) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto i) - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - a) mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
 - b) ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta, con l’indicazione specifica dell’infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

- iii) Multa in misura non eccedente l’importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all’art. 193 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (C.C.N.L.) - si applica nei confronti del lavoratore che:
 - ritardi nell’inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all’ammontare della trattenuta;
 - esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
 - si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell’anno solare senza comprovata giustificazione;
 - non dia immediata notizia all’azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.
- iv) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 - si applica nei confronti del lavoratore che:
 - a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
 - b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
 - c) commetta recidiva, oltre la terza volta nell’anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell’assenza ingiustificata.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- i) licenziamento per giustificato motivo - si applica nei casi di:



- a) violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal DLgs 231/2001 nei confronti della società;
 - b) notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);
- ii) licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile - si applica nelle ipotesi di:
- a) condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi";
 - b) condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.
- c) **licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge - si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:**
- i) assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
 - ii) recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
 - iii) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, comma 1 e 2 del C.C.N.L.;
 - iv) frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
 - v) l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - vi) la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

2.2. Dirigenti

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti della Società mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:



- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello (di cui al precedente par. 3) tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al par. 5) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al par. 6).

2.3. Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio e per iscritto i Soci.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione riferisce provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

2.4. Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Alta Direzione.

La Società si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

2.5. Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del "Whistleblowing") che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

L'organizzazione ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate per l'esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere



promotore della cultura della trasparenza, anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell'ottica di diffondere l'importanza delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del presente Decreto, per i destinatari del presente Modello, oltre al sistema di comunicazione già stabilito nelle precedenti revisioni del presente Modello, è stato previsto di avere a disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, per come indicato in specifica Procedura.

L'organizzazione garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità.

Nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante e nei confronti di chi compie o si rende complice o favorisce atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, saranno applicate le sanzioni massime previste dal presente Sistema Disciplinare, per la specifica categoria di appartenenza, per come indicato nei paragrafi precedenti.

12. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione, sulla base dei criteri di cui al paragrafo 3, sarà valutata dall'Organismo di Vigilanza, coadiuvato dall'Alta Direzione sulla base delle seguenti circostanze:

- ✓ i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- ✓ la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- ✓ l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Società;
- ✓ la prevedibilità delle conseguenze;
- ✓ le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

13. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla Società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall'Alta Direzione su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.



14. VALIDITA'

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del Modello deliberata dall'Alta Direzione ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di riesame annuale. Qualunque sua variazione e/o integrazione non sostanziale potrà essere approvata dall'Alta Direzione.

15. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- ✓ Art. 7 della Legge n. 300/1970 - Statuto dei lavoratori;
- ✓ Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- ✓ Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- ✓ Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 - "Codice in materia di protezione dei dati personali" (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- ✓ Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- "Responsabilità amministrativa degli Enti" e successive modifiche e/o integrazioni;
- ✓ LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".
- ✓ Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- ✓ Legislazione cogente applicabile;
- ✓ Statuto e Regolamenti interni.



ALLEGATI





15.1.1 ALLEGATO 1 - I reati previsti dal Decreto

Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee	316 ter c.p.
		Truffa	640 c. 2 c.p.
		Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	640 bis c.p.
		Frode informatica	640 ter c.p.
24bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico	615 ter c.p.
		Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici	615 quater c.p.
		Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico	615 quinquies c.p.
		Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche	617 quater c.p.
		Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche	617 quinquies c.p.
		Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica	640 quinquies c.p.
		Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici	635 bis c.p.
		Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità	635 ter c.p.
		Danneggiamento di sistemi informatici o telematici	635 quater c.p.
		Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità	635 quinquies c.p.
		Documenti informatici	491 bis c.p.



Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
24ter	Delitti di criminalità organizzata	Associazione per delinquere	416, escluso comma 6 c.p.
		Associazioni di tipo mafioso anche straniere	416bis c.p.
		Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione	630 c.p.
		Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	74 DPR 309/90
		(Termini di durata massima delle indagini preliminari	407, co. 2, lett. a), numero 5) c.p.p.
		Associazione per delinquere	416, comma 6, 600, 601, 601-bis, 602 c.p.
		Scambio elettorale politico-mafioso	416ter c.p.
25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Circostanze aggravanti	319bis c.p.
		Pene per il corruttore	321 c.p.
		Istigazione alla corruzione	322 c. 2-4 c.p.
		Pene per il corruttore	321 c.p.
		Corruzione in atti giudiziari	319ter c. 1 c.p.
		Corruzione in atti giudiziari	319 ter c.2 c.p.
		Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri	322-bis c.p.
		Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio	319 c.p.
		Concussione	317 c.p.
		Induzione indebita a dare o promettere utilità	319quater c.p.
		Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	320 c.p.
		Istigazione alla corruzione	322 c.1-3 c.p.



Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
		Corruzione per l'esercizio della funzione	318 c.p.
25bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Alterazione di monete	454 c.p.
		Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate	455 c.p.
		Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede.	457 c.p.
		Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati	459 c.p.
		Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo	460 c.p.
		Uso di valori di bollo contraffatti o alterati	464 c. 2 c.p.
		Uso di valori di bollo contraffatti o alterati	464 c.1 c.p.
		Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni	473 c.p.
		Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi	474 c.p.
		Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate	453 c.p.
		Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata	461 c.p.
25bis-1	Delitti contro l'industria e il commercio	Turbata libertà dell'industria o del commercio	513 c.p.
		Illecita concorrenza con minaccia o violenza	513bis c.p.
		Frodi contro le industrie nazionali	514 c.p.
		Frode nell'esercizio del commercio	515 c.p.
		Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine	516 c.p.
		Vendita di prodotti industriali con segni mendaci	517 c.p.



Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
		Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale	517ter c.p.
		Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari	517quater c.p.
25ter	Reati societari	False comunicazioni sociali	2621 c.c.
		alse comunicazioni sociali delle societa' quotate	2622 c.c.
		Fatti di lieve entita'	2621-bis c.c.
		Corruzione tra privati	2635 c.c.
		Impedito controllo	2625 c.2 c.c.
		Indebita restituzione di conferimenti	2626 c.c.
		Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	2627 c.c.
		Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	2628 c.c.
		Operazioni in pregiudizio dei creditori	2629 c.c.
		Formazione fittizia del capitale	2632 c.c.
		Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori	2633 c.c.
		Illecita influenza sull'assemblea	2636 c.c.
		Aggiotaggio	2637 c.c.
		Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza	2638 c.1 -2 c.c.
		Omessa comunicazione del conflitto d'interessi	2629bis c.c.
		Istigazione alla corruzione tra privati	2635-bis c.c.
25quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico	270bis c.p.
		Assistenza agli associati	270ter c.p.



Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
		Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale	270 quater c.p.
		Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale	270 quinquies c.p.
		Condotte con finalità di terrorismo	270sexies c.p.
		Attentato per finalità terroristiche o di eversione	280 c.p.
		Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi	280bis c.p.
		Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione	289bis c.p.
		Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo	302 c.p.
		Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica	1 decreto legge 15 dicembre 1979, n. 625
25quater-1	Delitti contro la personalità individuale	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	583bis c.p.
25quinquies		Adescamento di minorenni	609-undecies c.p.
		Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù	600 c.p.
		Prostituzione minorile	600bis c.1 c.p.
		Prostituzione minorile	600bis c.2 c.p.
		Pornografia minorile	600ter c. 1-2 c.p.
		Pornografia minorile	600ter c.3-4 c.p.
		Detenzione di materiale pornografico	600 quater c.p.
		Pornografia virtuale	600 quater.1 c.p.
		Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile	600 quinquies c.p.
		Tratta di persone	601 c.p.
		Acquisto e alienazione di schiavi	602 c.p.
		Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	603-bis c.p.



Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
25sexies	Reati di abuso di mercato	Abuso di informazioni privilegiate	184 T.U.F. n. 58/98 (come modificato dall'art. 9 della L.62/05)
		Manipolazione del mercato	185 T.U.F. n. 58/98 (come modificato dall'art. 9 della L.62/05)
25septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Omicidio colposo	589 c.p.
		Lesioni personali colpose	590 c. 3 c.p.
25octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Ricettazione	648 c.p.
		Riciclaggio	648bis c.p.
		Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	648ter c.p.
		Autoriciclaggio	648ter-1 c.p.
25novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	171 Legge n. 633/1941
		Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	171bis Legge n. 633/1941
		Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	171ter Legge n. 633/1941
		Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	171septies Legge n. 633/1941
		Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	171octies Legge n. 633/1941
25decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	377bis c.p.



Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
25undecies	Reati ambientali	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette	727bis c.p.
		Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto	733bis c.p.
		Scarichi sul suolo	103 Dlgs 152/06
		Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee	104 Dlgs 152/06
		Scarichi in reti fognarie	107 Dlgs 152/06
		Scarichi di sostanze pericolose	108 Dlgs 152/06
		Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose	137, c.2 Dlgs 152/06
		Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni	137, c.3 Dlgs 152/06
		Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite	137, c.5 Dlgs 152/06
		Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee	137, c.11 Dlgs 152/06
		Scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate	137, c.13 Dlgs 152/06
		Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi	187 Dlgs 152/06
		Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	256, c.1 Dlgs 152/06
		Discarica non autorizzata	256, c.3 Dlgs 152/06
		Miscelazione di rifiuti	256, c.5 Dlgs 152/06
		Deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi	256, c.6 Dlgs 152/06
		Bonifica dei siti	257, c.1 Dlgs 152/06
		Bonifica dei siti da sostanze pericolose	257, c.2 Dlgs 152/06
		Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari	258, c.4 Dlgs 152/06
		Traffico illecito di rifiuti	259, c.1 Dlgs 152/06
		Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti	260, c.1 Dlgs 152/06



Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
		Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività	260, c.2 Dlgs 152/06
		Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria	279, c.5 Dlgs 152/06
		Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione	1, c.1 L. 150/92
		Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione	1, c.2 L. 150/92
		Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione	2, commi 1 e 2 L. 150/92
		Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione	6, c.4 L. 150/92
		Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione	3bis, c.1 L. 150/92
		Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente	3, c.7 L. 549/93
		Inquinamento doloso provocato da navi	8, c.1 e 2 Dlgs 202/07
		Inquinamento colposo provocato da navi	9, c.1 Dlgs 202/07
		Inquinamento colposo provocato da navi	9, c.2 Dlgs 202/07
		Inquinamento ambientale	452 bis c.p. (Tit. VI - bis)
		Disastro Ambientale	452 quater c.p. (Tit. VI -bis)
		Delitti colposi contro l'ambiente	452 quinquies c.p. (Tit. VI -bis)
		Circostanze aggravanti	452 octies c.p. (Tit. VI -bis)
		Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività	452 sexies c.p. (Tit. VI -bis)



Articolo	Titolo dell'articolo	Descrizione reato	Fonte
25duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare	Impiego di lavoratori irregolari	22, c. 12bis Dlgs 25 luglio 1998, n. 286
		Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	12, c.3, 3-bis, 3-ter. Dlgs 25 luglio 1998, n. 286
		Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	12, c. 5. Dlgs 25 luglio 1998, n. 286
25terdecies	Razzismo e xenofobia	Razzismo e Xenofobia	3 Legge 13 ottobre 1975, n. 654
Reati transnazionali	Reati transnazionali	Associazione per delinquere	416 c.p.
		Associazione di tipo mafioso	416bis c.p.
		Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri	291 quater DPR 43/73
		Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	74 DPR 309/90
		Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	12 commi 3, 3bis, 3ter e 5 D.Lgs.286/1998
		Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	377bis c.p.
		Favoreggiamento personale	378 c.p.