



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dall'Organo amministrativo
in data 20/12/2024

GC Governance Consulting S.r.l.

Via Vincenzo Monti, 15 - 20123 Milano

Via Bertoloni, 1/E - 00197 Roma

Corso Castelfidardo, 22 - 10138 Torino

Aggiornamenti	
Prima versione	ottobre 2018
Aggiornamento 01	gennaio 2020
Aggiornamento 02	marzo 2021
Aggiornamento 03	ottobre 2022
Aggiornamento 04	dicembre 2024

INDICE

1.	Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	4
1.1.	Introduzione	4
1.2.	Il d.lgs. 231/2001	4
1.3.	Le famiglie di reati presupposto ex d.lgs. 231/2001	5
1.4.	I reati commessi all'estero	6
1.5.	L'esimente della responsabilità amministrativa	7
1.6.	Il sistema sanzionatorio	7
1.6.1.	La sanzione pecuniaria.....	8
1.6.2.	Le sanzioni interdittive.....	8
1.6.3.	L'alternativa alla sanzione interdittiva: il commissario giudiziale.....	9
1.6.4.	La pubblicazione della sentenza di condanna.....	10
1.6.5.	La confisca	10
1.7.	Il delitto tentato.....	11
1.8.	Le linee guida di Confindustria	11
1.9.	Valore ed elementi fondamentali del Modello.....	12
2.	Modello di governance e assetto organizzativo della società	14
2.1.	La Società.....	14
2.2.	Assetto organizzativo.....	14
2.3.	Modello di governance	14
2.4.	Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi	15
3.	Piano di formazione e comunicazione del Modello.....	16
3.1.	Finalità del Modello	16
3.2.	Destinatari del Modello	16
3.3.	Comunicazione	17
3.4.	Formazione	17
4.	Il sistema sanzionatorio disciplinare.....	18
4.1.	Il sistema sanzionatorio	18
4.2.	Violazioni del Modello e relative sanzioni	18
4.3.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	19
4.4.	Amministratori e Soci della Società	20
4.5.	Componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.6.	Destinatari terzi	20
5.	Organismo di Vigilanza e Whistleblowing	22
5.1.	L'Organismo di Vigilanza di GC Governance Consulting	22
5.2.	Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	22
5.3.	Cessazione dell'Organismo di Vigilanza	23
5.4.	Funzioni e poteri e dell'Organismo di Vigilanza.....	24

5.5.	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza: flussi informativi....	25
5.6.	Reporting e relazioni dell’Organismo di Vigilanza	26
5.7.	Whistleblowing	26
6.	Adozione, aggiornamento e miglioramento continuo del modello.....	28
GLOSSARIO		29

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. Introduzione

La Parte Generale si propone di illustrare gli elementi essenziali del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “d.lgs. 231/2001”), senza pretesa di esaustività. È necessario fornire, anche al lettore meno esperto, gli strumenti basilari per orientarsi nel tecnicismo giuridico proprio della normativa di riferimento.

1.2. Il d.lgs. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della Delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il d.lgs. 231/2001 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Il d.lgs. 231/2001 trova il suo fondamento in convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità – aggiuntive, a determinate condizioni, rispetto alla responsabilità dell’autore del fatto di reato – degli enti per talune fattispecie delittuose (c.d. reati presupposto).

Il d.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità definita “amministrativa” dal Legislatore, che presenta caratteri propri della responsabilità penale, per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, dagli Organi Sociali, dai Soggetti in posizione apicale o dai Soggetti sottoposti (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001) se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa delle società è ulteriore rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e permane in capo all’ente anche nel caso in cui la persona fisica, autore del reato, non sia identificata o non risulti punibile.

Ai fini della configurabilità della responsabilità “amministrativa” è necessario che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente. Al contrario, la società non risponde se il reato è stato commesso nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2003).

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell’ente appartiene al giudice penale. Il d.lgs. 231/2001 provvede a disciplinare puntualmente, al Capo III, l’intero procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.

L’accertamento della responsabilità può comportare l’applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per l’ente, quali sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive (es. l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi), confisca e pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni sono applicabili anche quali misure cautelari, prima dell’accertamento di merito in ordine alla sussistenza del reato e dell’illecito amministrativo che da esso dipende, qualora si ravvisi l’esistenza di gravi indizi tali da far ritenere sussistente la responsabilità dell’ente, nonché il pericolo di reiterazione dell’illecito.

1.3. Le famiglie di reati presupposto ex d.lgs. 231/2001

I Reati Presupposto sono espressamente enumerati nel d.lgs. 231/2001. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto (art. 2).

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nel d.lgs. 231/2001, rinviando all’Allegato A - “Appendice Normativa” del presente documento il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa** in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e **frode informatica** in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs.n.231/2001-rubrica modificata da D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 e dalla L. n. 137/2023)
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3. Delitti di **criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016]
4. **Peculato, concussione**, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (Art. 25, D.Lgs.n.231/2001-rubrica modificata da D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. **Delitti contro l’industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. **Reati societari** Art. 25-ter, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
8. Reati con **finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico** previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti **contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017]
11. Reati di **abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
13. 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 (Art. 25-septies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14. **Ricettazione, riciclaggio** e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs.n.195 dell’8 novembre 2021]
15. Delitti in materia di **strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificata dalla L. n. 137/2023]
16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
17. Delitti in materia di **violazione del diritto d’autore** (Art. 25-novies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

19. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]
20. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla legge n.161 del 17 ottobre 2017 e dal D.L. n. 20/2023]
21. **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D.lgs. 231/2001) – [articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni]
22. **Frode in competizioni sportive**, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dall’ Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019]
23. **Reati tributari** (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs.n.231/01) [articolo aggiunto dall’Art. 9 del Decreto-legge n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n. 157 del 19 dicembre 2019 e ampliato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020)
24. **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs.n.231/01) (articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020)
25. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]
26. **Riciclaggio di beni culturali** e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art.25-duodevices, D.Lgs.n.231/01) [articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]
27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell’ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
28. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
29. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

1.4. I reati commessi all’estero

In materia di reati commessi all’estero, occorre effettuare un richiamo a quanto previsto dall’art. 4 del d.lgs. 231/2001, e ai principi di territorialità previsti dal codice penale.

L’ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione, in territorio straniero, di taluni reati. In particolare, l’art. 4 del d.lgs. 231/2001 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l’ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l’azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica);
- nei confronti dell’ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all’ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all’estero da Organi sociali, Soggetti apicali o Soggetti sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale “il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”.

1.5. L'esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente, in caso di reati commessi da Soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da Soggetti sottoposti, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, resta esente da responsabilità se risultano integrate le descritte condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

In tal senso, il Decreto fornisce inoltre specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli di Organizzazione devono rispondere, così come più specificamente dettagliato nel paragrafo 9 con riferimento agli elementi fondamentali del Modello di Organizzazione e Gestione, cui si rinvia.

La mera adozione di un Modello di Organizzazione, tuttavia, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità della Società, risultando necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il d.lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.6. Il sistema sanzionatorio

Il riconoscimento di una responsabilità "personale e colpevole" in capo agli enti, seppure con gli scostamenti dal modello penalistico esaminati in precedenza, trova nella possibile applicazione di sanzioni il proprio effetto concreto. L'ente responsabile per un reato commesso da un soggetto appartenente alla sua struttura organizzativa è condannato da un sistema sanzionatorio che prevede sanzioni amministrative come la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Lo scopo delle sanzioni è quello di colpire direttamente o indirettamente il profitto dell'ente, disincentivando la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, e di incidere al contempo sulla struttura e sull'organizzazione societaria in modo da favorire attività risarcitorie e/o riparatorie.

1.6.1. La sanzione pecuniaria

L'art. 10 d.lgs. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato la sanzione pecuniaria è sempre applicata come conseguenza dell'accertamento di responsabilità dell'ente; la sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle quote che si articola in due fasi.

Nella prima fase il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene grazie alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente (adozione di modelli organizzativi, codici di condotta, sistemi disciplinari), di condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) in seguito alla commissione del reato.

Nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina l'importo della quota: l'art. 10 dispone che l'importo di una quota vari da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. Il comma 2 dell'art. 11 stabilisce che l'importo della quota sia commisurato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 25800 euro ad un massimo di 1549000 euro, commisurato alle condizioni dell'ente.

Il comma 3 dell'art. 11 prevede che la quota sia dell'importo fisso di 103 euro nell'ipotesi di cui all'art. 12, comma 1 d.lgs. 231/2001, ossia quando la sanzione pecuniaria è ridotta perché l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ha ricavato un vantaggio minimo, oppure (ii) il danno cagionato è di particolare tenuità. In tale ipotesi, restano fermi i criteri di cui al comma 1 per la determinazione del numero delle quote e trovano applicazione i limiti massimo (103.291 euro) e minimo (10.329 euro) previsti dallo stesso art. 12.

1.6.2. Le sanzioni interdittive

L'interdizione è quell'istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea dell'esercizio di una facoltà o di un diritto, in tutto o in parte; esso è la base delle sanzioni interdittive elaborate dal legislatore per contrastare più efficacemente le condotte illecite all'interno dell'ente grazie al loro contenuto inibitorio.

Le sanzioni interdittive hanno una durata limitata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) e possono essere applicate in via definitiva solo secondo quanto stabilito dall'art. 16 d.lgs. 231/2001.

L'art. 9 co. 2 d.lgs. 231/2001 elenca le sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la chiusura dell'intera azienda o di un suo ramo; essa è una sanzione autonoma, ma può anche essere l'effetto dell'applicazione della seconda sanzione interdittiva;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione comporta il blocco delle entrate dell'ente, con l'esclusione dei contratti necessari per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico necessario al normale svolgimento dell'impresa;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e la revoca di quelli già ottenuti o il divieto di pubblicizzare beni o servizi, comportano quasi una totale assenza di occasioni di profitto per l'ente.

I presupposti per l'applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 13 d.lgs. 231/2001, ovvero:

- se il reato è commesso da un Soggetto Apicale, l'azienda deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.

Infine, ultima condizione alternativa è quella relativa alla reiterazione degli illeciti che si verifica quando la società, già condannata, commette un altro illecito nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, se la società ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione dei primi, a causa di gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

I criteri di scelta delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 14 d.lgs. 231/2001 e coincidono con i principi di proporzionalità, idoneità e gradualità. La proporzionalità richiama i criteri previsti per le sanzioni pecuniarie; quindi, il giudice sceglie la sanzione interdittiva a seconda della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, delle condotte riparatorie e riorganizzative dopo la commissione del reato. L'idoneità evidenzia come la sanzione interdittiva deve essere scelta in modo da prevenire il tipo di illecito commesso, consentendo anche un'applicazione congiunta di più sanzioni. La gradualità, invece, fissa la sanzione interdittiva massima, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, che deve essere applicata dal giudice solo se le altre risultano essere inadeguate.

I casi di non applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 12 comma 1 d.lgs. 231/2001, ossia il fatto commesso nel prevalente interesse della persona fisica o la tenuità del danno patrimoniale; rientrano inoltre in questa categoria le condotte riparatorie disciplinate dall'art. 17 d.lgs. 231/2001 che dice che "ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni per l'ente:

- ha risarcito integralmente il danno;
- ha eliminato le conseguenze dannose del reato,
- ha adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L'art. 16 d.lgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva: l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Infine, in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

1.6.3. L'alternativa alla sanzione interdittiva: il commissario giudiziale

Il legislatore ha elaborato all'art. 15 d.lgs. 231/2001 un'alternativa alla sanzione interdittiva, rappresentata dal commissario giudiziale; questa soluzione deve essere adottata dal giudice nei confronti dell'ente, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dello stesso, se sussiste almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione comporterebbe un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, a causa delle dimensioni e delle condizioni economiche del territorio, ripercussioni sull'occupazione.

Una volta accertata la sussistenza di uno dei due presupposti, il giudice con sentenza dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, indicandone i compiti e i poteri con particolare riferimento alla specifica area in cui è stato commesso l'illecito; il commissario cura quindi l'azione di modelli organizzativi idonei a

prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Nonostante la tutela della collettività, il commissario giudiziale è pur sempre un'alternativa alla sanzione interdittiva ed è per questo che deve possedere un carattere sanzionatorio; ciò avviene mediante la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

Infine, è bene precisare come la soluzione del commissario giudiziale non possa essere adottata in caso di applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

1.6.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

L'art. 18 d.lgs. 231/2001 stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

La pubblicazione della sentenza di condanna opera nei casi più gravi come pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente; le modalità di pubblicazione sono state oggetto di interventi normativi che le hanno ricondotte all'art. 36 c.p. secondo il quale la sentenza di condanna va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia.

1.6.5. La confisca

L'art. 19 d.lgs. 231/2001 stabilisce nei confronti dell'ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La confisca è una sanzione amministrativa che si distingue dalle altre in quanto non ha limiti di valore (sui generis); essa inoltre viene applicata anche in altre situazioni: la prosecuzione dell'attività dell'ente sotto la gestione del commissario giudiziale, riparazione delle conseguenze del reato da parte dell'ente, irrogazione in seguito all'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 d.lgs. 231/2001), in presenza di un modello organizzativo tale da prevenire la commissione di reati da parte di vertici societari.

La confisca è disposta in tutti i casi di condanna della società, nonché quando, indipendentemente dalla condanna, il reato venga commesso da Soggetti Apicali (art. 6, comma 5).

La confisca ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede. Laddove non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

La circostanza che, nel caso di elusione fraudolenta del Modello senza colpa dell'azienda, non sia ravvisabile alcuna responsabilità dello stesso, nulla toglie all'inopportunità che la persona giuridica si giovi dei profitti economici che abbia comunque tratto dall'operato del c.d. amministratore infedele. Per tale ragione, anche in queste ipotesi, è disposta la confisca del profitto del reato.

1.7. Il delitto tentato

La disciplina codicistica generale in tema di reato tentato è contenuta essenzialmente nell'art. 56 del codice penale, disposizione che, sotto la rubrica intitolata al "delitto tentato" (espressione che chiarisce immediatamente la non configurabilità del tentativo nelle contravvenzioni) definisce al primo comma la struttura del tentativo, articolata sul compimento di atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto e sul mancato compimento (perfezionamento) dell'azione o sulla mancata verifica (produzione) dell'evento. Il secondo comma traccia la disciplina sanzionatoria della fattispecie tentata, individuando la pena nella reclusione non inferiore a dodici anni, se per la fattispecie consumata è previsto l'ergastolo, e stabilendo negli altri casi una riduzione da un terzo a due terzi della pena prevista per la fattispecie consumata. Il terzo e il quarto comma dell'art. 56 c.p. contengono rispettivamente la disciplina della desistenza volontaria dall'azione (si applica la sola pena per gli atti compiuti, qualora questi costituiscano reato) e del volontario impedimento dell'evento (si applica la pena stabilita per il delitto tentato, diminuita da un terzo alla metà).

Dottrina e giurisprudenza sono da sempre concordi nell'affermare l'autonomia della fattispecie tentata rispetto a quella consumata (della quale conserva lo stesso nomen iuris) e nel correlare la prima fattispecie alla combinazione di due previsioni normative, quella che configura la singola incriminazione e, appunto, quella di cui all'art.56 c.p.

La disciplina che il d.lgs. 231/2001 dedica all'istituto del tentativo richiama, quale presupposto, l'integrazione della fattispecie tentata da parte del soggetto agente e si sostanzia nelle disposizioni di cui all'art. 26, la prima delle quali è intrinsecamente – e necessariamente – collegata alla fattispecie di cui al primo comma dell'art. 56. Questa stabilisce, per il caso in cui il reato da cui discende la responsabilità dell'ente si sia arrestato alla fase del tentativo, la riduzione da un terzo alla metà delle sanzioni pecuniarie o interdittive applicabili all'ente, così mutuando sostanzialmente la disciplina di cui al secondo comma dell'art.56 del codice penale, pur con una riduzione dell'entità massima della sanzione. Anche l'art. 26 fa riferimento ai soli delitti, sulla scorta dell'esclusione, nella disciplina codicistica che costituisce il presupposto di quella di cui al d.lgs. 231/2001, della configurabilità del tentativo nelle contravvenzioni.

Il secondo comma dell'art.26 si ricollega alla disciplina del terzo e quarto comma dell'art. 56 c.p., ma introduce una regolamentazione autonoma nei confronti dell'ente; questo stabilisce una radicale esclusione di responsabilità dell'ente nei casi in cui questo volontariamente impedisca l'azione che integrerebbe il delitto ovvero impedisca la realizzazione dell'evento cui è dalla fattispecie incriminatrice collegata la consumazione del delitto.

1.8. Le linee guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3 del d.lgs. 231/2001 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 per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001", anche con riferimento a contesti di gruppi societari, sono state emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia nel dicembre 2003, in conformità al citato articolo e, da ultimo, aggiornate alla versione di giugno 2021.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida prevedono, tra l'altro, le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal d.lgs. 231/2001.

Le componenti rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono recepite nel Modello di GC Governance Consulting così come più specificamente dettagliato nella parte seconda del Codice.

1.9. Valore ed elementi fondamentali del Modello

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano soltanto nel caso in cui l'azienda non abbia provveduto ad adottare e attuare un apposito Modello, che consista, anzitutto, nella definizione e nell'applicazione di regole procedurali interne.

Tali regole procedurali interne devono essere idonee a prevenire i reati e a ridurre i rischi di condotte illecite.

L'approccio seguito da GC Governance Consulting, è stato di predisporre Protocolli di controllo, eventualmente integrati da procedure aziendali ad essi coerenti. I Protocolli rappresentano, comunque, regole generali cui devono sempre ispirarsi le attività dei singoli, anche nei casi in cui non vi siano specifiche procedure in merito e consistendo in regole già applicabili, costituiscono un presidio di prevenzione dei reati presupposto.

Tale approccio risulta coerente con il percorso seguito dal Legislatore, basato sulla volontà di motivare l'azienda non solo alla semplice adozione di un Modello, bensì alla sua reale, concreta ed effettiva applicazione.

Tale impostazione ha consentito di adottare un Modello orientato a minimizzare il rischio, individuando specifiche misure di prevenzione.

In altre parole, affinché si possa parlare di una corretta prevenzione, occorre che il funzionamento del Modello sia effettivo e che esso sia accompagnato da un'attività di vigilanza strutturata e organizzata.

Il Modello si basa sulla mappatura dei rischi, sulla definizione di ruoli e di competenze e su un'attenta considerazione delle fattispecie di reato presupposto. Il Modello definisce i processi decisionali e tiene conto della separazione tra chi delibera e chi attua le decisioni, tra chi opera e chi controlla e determina le modalità di conservazione delle informazioni.

In particolare, il Modello deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di GC Governance Consulting in relazione ai reati da prevenire, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, commi 2 e 3, d.lgs. 231/2001).

Quanto agli elementi fondamentali del Modello, il d.lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto stesso, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nella misura in cui questi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati presupposto.

In particolare, gli elementi costitutivi del Modello di GC Governance Consulting, in conformità al comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001, e sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, possono essere così declinati:

- adozione dei principi etici e delle regole comportamentali, sancite anche nel Codice di Condotta, volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato;
- modello organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, con particolare 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, prevedendo, laddove opportuno, corrispondenti limiti di spesa;

- sistemi di controllo e di gestione, idonei a segnalare tempestivamente possibili criticità;
- individuazione delle “Aree Sensibili”, svolta attraverso l’analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato rilevanti;
- predisposizione e aggiornamento di specifici principi di comportamento, protocolli e strumenti normativi, proporzionati alla dimensione e alla complessità della Società, diretti a programmare la formazione e l’attuazione dei processi decisionali, relativi alle Attività Sensibili di cui al punto precedente;
- previsione di standard di controllo in relazione alle Attività Sensibili individuate di cui al successivo paragrafo “Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi”;
- programma di verifiche sulle Aree Sensibili e relativi standard di controllo;
- nomina dell’Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello, cui competono e nei cui confronti sussistono specifici obblighi di informazione;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente;
- sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficacia del Modello, contenente le misure applicabili in caso di violazione delle prescrizioni ivi contenute;

In particolare, il Modello di Organizzazione e Gestione contiene:

nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento (con elenco dei reati e normativa richiamata);
- all’assetto istituzionale e organizzativo, agli strumenti di governance e di regolamentazione interna, al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi aziendali;
- agli elementi fondamentali del Modello stesso;
- alla individuazione e nomina dell’Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di Reato richiamate dal d.lgs. 231/2001 e rilevanti per la Società;
- alle Attività Sensibili e relativi standard di controllo generali e specifici;
- ai principi di comportamento e di attuazione dei processi decisionali con riferimento ai reati e alle Attività Sensibili.

2. Modello di governance e assetto organizzativo della società

2.1. La Società

GC Governance Consulting S.r.l. (di seguito anche “GC Governance Consulting” o “GC” o “la Società”) è organizzata in forma di società a responsabilità limitata ed ha per oggetto l'assistenza e la consulenza direzionale e di corporate governance, alle imprese, società ed enti privati e pubblici.

GC Governance Consulting svolge tutte le attività connesse e strumentali all'attività indicata, in particolare, in via esemplificativa, attività di:

- ricerca di personale direttivo, di candidati alla nomina di componenti di consigli di amministrazione, di advisory boards e di amministratori indipendenti;
- consulenza strategica e finanziaria per la direzione, organizzazione e formazione di aziende, enti e persone e per la quotazione in borsa; attività editoriale e divulgativa;
- studi e ricerche di mercato, indagini di mercato, indagini retributive, consulenza di comunicazione, gestione di banche dati di potenziali candidati per i consigli di amministrazione e advisory board ed ogni altra attività correlata.

2.2. Assetto organizzativo

Con riferimento all'assetto organizzativo, l'ente deve essere dotato di un sistema formalizzato, chiaro e aggiornato, con specifica attribuzione di responsabilità, chiare linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti, previsione di principi di controllo e tracciatura della copertura temporale degli incarichi. Inoltre, è necessario assicurare che i sistemi premianti aziendali, diretti a indirizzare i dipendenti verso il conseguimento degli obiettivi dell'azienda, non si fondino su obiettivi di prestazione e risultato inaccessibili, tali da incentivare la commissione di reati-presupposto.

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati dall'Amministratore Unico, che svolge funzione amministrativa, ovvero si occupa di gestire la società in maniera conforme all'oggetto sociale e di rappresentare la società nei confronti di terzi.

2.3. Modello di governance

La corporate governance di GC Governance Consulting indica l'insieme di regole finalizzate a individuare competenze e responsabilità degli Organi Sociali, del management e di tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione.

La corporate governance è diretta a garantire una sana e corretta gestione dell'impresa, assicurando, attraverso un adeguato sistema di controllo interno, un costante monitoraggio ed un'accorta gestione del rischio.

Essa costituisce un ulteriore presidio in grado di garantire la protezione degli interessi sottesi al d.lgs. 231/2001.

La corporate governance di GC Governance Consulting è delineata tenendo conto delle previsioni di legge e Statuto, nonché delle best practice in materia di governo societario.

Nello specifico, GC Governance Consulting ha sviluppato un insieme di strumenti di governance che vengono sottoposti ad una continua verifica da parte dell'Amministratore Unico ed adeguati all'evolversi del contesto normativo, delle prassi operative e dei mercati. Tali strumenti sono periodicamente monitorati, al fine di verificarne la corretta applicazione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Per il dettaglio si rinvia a:

- Statuto di GC
- Regolamento aziendale
- Organigrammi
- Procedure interne
- Istruzioni operative
- Processi
- Documento Programmatico sulla Sicurezza (DPS)
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- Altra normativa interna

2.4. Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi

I presidi di controllo sono stati costruiti nell'ottica di garantire una più efficace copertura contro il rischio di colpa organizzativa.

A tal fine, sono stati predisposti Protocolli il cui rispetto contribuisce a prevenire il rischio che vengano commessi reati presupposto.

I Protocolli, elaborati in relazione ai singoli processi aziendali esaminati, costituiscono parte integrante del Modello. Nella loro formulazione è stato privilegiato un metodo di analisi che ha valorizzato ognuna delle seguenti fasi:

- rilevazione delle singole aree a rischio, in base alle fattispecie di reato considerate dal d.lgs. 231/2001 e all'identificazione, al loro interno, delle sole attività e processi sensibili per i quali si è accertata l'esistenza di rischi concreti di comportamenti illeciti.
- selezione delle fattispecie di reato presupposto per le quali si è riscontrata una propensione al rischio di commissione nell'ambito dell'attività di GC Governance Consulting, ordinate e classificate in base a una matrice di probabilità dell'evento (alto, medio, basso).
- associazione dei processi organizzativi e operativi - per i quali si è avuto modo di verificare la sussistenza di un rischio di esposizione all'evento illegale in base a una valutazione preventiva - a ciascuna tipologia di reato presupposto.
- predisposizione di regole e linee applicative (strumenti e presidi), secondo le tecniche riconducibili alla better regulation, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di GC Governance Consulting in relazione ai reati da prevenire.

I Protocolli sono stati predisposti in modo da:

- integrarsi con i processi aziendali e le procedure interne.
- definire criteri, regole e strumenti atti a prevenire la commissione dei reati presupposto.
- indicare presidi organizzativi e comportamentali di diffusa applicabilità, in grado di prevenire irregolarità nei processi decisori e illiceità nella gestione, quali fonte di responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001.

I Protocolli contengono accorgimenti specifici, fatti di regole interne anche etiche, nonché di strumenti informatici, operativi e di controllo, che sono adottati come rafforzativo delle procedure e dei processi ordinari in vigore.

3. Piano di formazione e comunicazione del Modello

3.1. Finalità del Modello

GC Governance Consulting si dota di un proprio Modello, nella consapevolezza che il medesimo, seppur costituendo una facoltà e non un obbligo, rappresenti un'opportunità per rafforzare la propria governance, cogliendo al contempo l'occasione per sensibilizzare tutte le strutture interne rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, ai fini di una prevenzione idonea ed efficace dei rischi-reato, adottando comportamenti improntati a legalità, correttezza e trasparenza.

Dalla data di adozione ad oggi il Modello, in linea con quanto previsto dal Decreto, è stato oggetto di aggiornamenti, anche alla luce degli esiti dell'attività espletata dall'Organismo di Vigilanza, nonché in conseguenza delle modifiche normative che hanno interessato il catalogo dei reati-presupposto e delle modifiche organizzative intervenute all'interno della Società.

Il Modello è costituito dalla presente Parte Generale, composta da 6 sezioni ("parti"), e da una Parte Speciale contenente le diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti per la Società, in ragione della attività svolta, delle attività a rischio reato, nonché dei principi comportamentali e di controllo generali e specifici a presidio delle attività a rischio.

I principi espressi nel Modello sono coerenti con il Codice di Condotta, parte integrante del Modello stesso.

Con l'adozione del Modello, elaborato, sulla base delle indicazioni previste dalle Linee Guida di Confindustria e con specifico riferimento alla concreta realtà aziendale, affinché sia possibile prevenire efficacemente i Reati Presupposto, la Società intende dunque perseguire le seguenti finalità:

- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di regole, procedure e sanzioni e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.2. Destinatari del Modello

I Destinatari devono osservare le regole contenute nel Modello. In genere, sono Destinatari del Modello:

- Soci;
- Componenti gli Organi Sociali;
- Dipendenti;
- Partner, consulenti, professionisti esterni e fornitori di beni e servizi;
- Ogni altra controparte che intrattenga con GC Governance Consulting rapporti contrattualmente regolati.

Ogni Destinatario è tenuto a:

1. acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
2. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
3. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso ai soggetti a ciò deputati, anche attraverso i sistemi di Whistleblowing.

3.3. Comunicazione

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, GC Governance Consulting intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Al personale di lavoro è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione che costituisce il Modello di GC Governance Consulting, anche tramite Intranet aziendale.

Al momento dell'instaurazione del rapporto, la Società consegna ai neoassunti nota informativa, indicante l'indirizzo ove reperire copia del Modello di GC Governance Consulting. Il neoassunto ne prende contezza, dandone atto mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione, impegnandosi, con la medesima, ad osservare il Modello. GC Governance Consulting documenta e conserva la consegna della suddetta informativa, nonché la dichiarazione sottoscritta dallo stesso.

Ai componenti degli Organi Sociali di GC Governance Consulting vengono applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per il personale di lavoro. Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare il personale di lavoro circa le modifiche apportate al Modello e ogni rilevante cambiamento procedurale o organizzativo.

L'attività di comunicazione e diffusione è indirizzata a tutti i Destinatari, con specifico riferimento ai soggetti che intrattengono con GC Governance Consulting particolari rapporti contrattualmente regolati.

3.4. Formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere i contenuti delle prescrizioni del d.lgs. 231/2001 e del Modello di GC Governance Consulting, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, delle responsabilità assegnate e del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'attività formativa può essere erogata attraverso diverse modalità alternative:

- sessioni in aula: con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei Destinatari, con questionari di verifica del grado di apprendimento.
- e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutto il personale di lavoro, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono adeguati in relazione ad interventi di aggiornamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza, tramite le competenti Funzioni, registra ed archivia la partecipazione dei Destinatari alle attività formative programmate.

4. Il sistema sanzionatorio disciplinare

4.1. Il sistema sanzionatorio

Un aspetto essenziale nella costruzione di un Modello è rappresentato dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare/sanzionatorio per le violazioni del modello, delle procedure previste dallo stesso e del Codice di Condotta. Per poter beneficiare dell'efficacia esimente del modello, infatti, la Società deve assicurarsi non solo che il modello sia adottato, ma anche che esso sia efficacemente attuato. E tale efficace attuazione richiede, tra le altre cose, l'adozione e implementazione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Il sistema disciplinare è previsto dal d.lgs. 231/2001 come elemento indispensabile del modello e condizione per garantire l'efficace attuazione di esso.

In particolare:

- in relazione ai soggetti in posizione apicale, l'art. 6, comma 2, del d.lgs. 231/2001 prevede che: "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli (...) devono rispondere alle seguenti esigenze: (...) e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello";
- con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 stabilisce che: "l'efficace attuazione del modello richiede: (...) b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Inoltre, ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001, il sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), di tale articolo deve altresì prevedere sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del segnalante, nonché di coloro che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

È quindi fondamentale che il sistema disciplinare/sanzionatorio sia formalizzato e sia parte integrante del modello organizzativo. Occorre inoltre che esso sia adeguatamente divulgato in modo che ne sia data conoscenza generalizzata, con riferimento sia ai lavoratori dipendenti, secondo le norme che si riferiscono a tale rapporto di lavoro (e quindi con applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori), sia a tutte le forme di collaborazione esterna, assicurando in questo caso le comunicazioni informative più idonee allo scopo.

4.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni

Il sistema sanzionatorio di GC Governance Consulting trova applicazione ogniqualvolta un Destinatario violi il Modello. A titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, integra violazione del Modello:

- qualsiasi atto o comportamento, commissivo od omissivo, doloso o colposo, non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello;
- la commissione, dolosa o colposa, di un reato presupposto, tentato o consumato;
- ogni altra violazione delle disposizioni contenute nel d.lgs. 231/2001.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, GC Governance Consulting intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a GC Governance Consulting derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di “biasimo inflitto verbalmente” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di “biasimo inflitto per iscritto” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della “multa”, non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della “sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del “licenziamento con preavviso” il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
6. Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso” il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento per l'azienda.

4.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio prevede diverse tipologie di sanzioni. La sanzione applicabile, proporzionata ed adeguata alla violazione, è individuata tenuto conto, altresì, dei seguenti criteri:

- natura della prescrizione violata;
- gravità dell'infrazione;
- mansioni, livello di responsabilità gerarchica e funzionale;
- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- comportamento complessivo, accertando eventuali precedenti disciplinari;
- gravità potenziale del danno alla Società, anche derivante dalle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

In ogni caso, per i dipendenti, trovano applicazione le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel Contratto Collettivo Nazionale applicato.

Fermo restando i poteri e i doveri facenti capo alla funzione Risorse Umane, il procedimento sanzionatorio relativo alle violazioni del Modello di GC Governance Consulting è attivato a seguito dell'accertamento di presunte violazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni, ovvero a seguito di segnalazione eseguita anche tramite strumenti di Whistleblowing.

Il procedimento sanzionatorio è attivato a prescindere dall'instaurazione di un procedimento penale a carico del Destinatario, diretto ad accertare l'eventuale violazione delle disposizioni contenute nel d.lgs. 231/2001.

Nessun procedimento sanzionatorio può essere archiviato, né alcuna sanzione può essere irrogata per violazione del Modello, senza avere preventivamente notiziato l'Organismo di Vigilanza, che esprime un parere.

4.4. Amministratori e Soci della Società

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri dell'Organo amministrativo e/o di soci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo amministrativo e/o i Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.5. Componenti dell'Organismo di Vigilanza

GC Governance Consulting introduce nel sistema sanzionatorio un'apposita clausola diretta a sanzionare la violazione del Modello di GC Governance Consulting e del d.lgs. 231/2001 da parte dei componenti del proprio Organismo di Vigilanza.

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza che appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c., oltre alla revoca dell'incarico, GC Governance Consulting si riserva di adottare i provvedimenti più opportuni, ivi comprese le sanzioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale applicato. In tal caso, il procedimento sanzionatorio è regolato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza che non appartengono alle categorie dei prestatori di lavoro indicate nell'art. 2095 c.c. (ad esempio, lavoratori autonomi e liberi professionisti), il l'Amministratore Unico, di concerto con i componenti non coinvolti dell'Organismo di Vigilanza, contesta per iscritto l'asserita violazione del Modello al componente, assegnandogli un termine di 10 giorni dalla ricezione della contestazione per presentare difese scritte all'Organismo di Vigilanza e all'Amministratore Unico. Entro 10 giorni dalla ricezione delle difese scritte, l'Amministratore Unico convoca l'interessato per un'audizione orale, alla quale partecipano anche i componenti non coinvolti dell'Organismo di Vigilanza. Decorsi almeno 10 giorni dall'Adunanza, l'Amministratore Unico adotta i provvedimenti più opportuni, sentito il parere dei componenti non coinvolti dell'Organismo di Vigilanza.

4.6. Destinatari terzi

GC Governance Consulting introduce nei contratti conclusi con Destinatari terzi un'apposita clausola diretta a sanzionare l'osservanza del Modello di GC Governance Consulting e del d.lgs. 231/2001.

In caso di violazioni del Modello di GC Governance Consulting e si riserva di adottare i provvedimenti più opportuni, ivi inclusa la risoluzione del rapporto ed il risarcimento dei danni (vedi Clausola Contrattuale 231).

Il soggetto che gestisce il rapporto con il Destinatario terzo ne dà notizia all'Organismo di Vigilanza, all'Organo amministrativo e ad altri soggetti eventualmente indicati dall'Organo amministrativo che, di concerto, adottano i provvedimenti più opportuni.

5. Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

5.1. L'Organismo di Vigilanza di GC Governance Consulting

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 si richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'Amministratore, svincolato da ogni rapporto gerarchico con l'Amministratore stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

L'Amministratore è chiamato a deliberare sulla formale adozione del Modello, ai sensi degli artt. 6 e 7, d.lgs. 231/2001, e a nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Le Linee guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria i) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari".

L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, la cessazione dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, il rinnovo e la sostituzione dei componenti, è comunicata dall'Organo amministrativo al personale della Società e all'Assemblea dei Soci.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, GC Governance Consulting ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 e alla luce delle indicazioni di Confindustria, la Società ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV") in un organo a composizione monocratica.

L'Organismo di Vigilanza si dota autonomamente di un proprio Regolamento, con il quale disciplina il proprio funzionamento: esemplificativamente, modalità di riunione, cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione delle attività, verbalizzazione delle riunioni.

5.2. Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

La nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela

con esponenti degli Organi Sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ove nominata;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna con sentenza, anche non passata in giudicato, ovvero a seguito di procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza disciplina eventuali ulteriori cause di ineleggibilità, incompatibilità e revoca.

Laddove ricorrano le situazioni ostative suindicate, l'Organo amministrativo effettua gli opportuni accertamenti notiziandone l'Organismo di Vigilanza. Sentito l'interessato, assegna un congruo per rimuovere perentoriamente la causa ostativa. Decorso invano il termine perentorio, l'Organo amministrativo dichiara decaduto il componente e procede alla sua sostituzione, informandone l'Organismo di Vigilanza.

5.3. Cessazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per tre anni.

L'Organismo di Vigilanza cessa dalle proprie funzioni se viene a mancare, per qualunque causa, la maggioranza dei componenti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono rinunciare alla propria carica, mediante preavviso di almeno 3 mesi, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata: in tal caso, l'Amministratore Unico provvede alla nomina di un nuovo componente.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente all' Amministratore Unico. Ciascun membro può essere revocato con un preavviso di almeno 3 mesi.

I poteri dell'Organismo di Vigilanza sono prorogati sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

5.4. Funzioni e poteri e dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura della Società, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che spetta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello. All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

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

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione, ove nominata, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri Consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Organo amministrativo, nonché verso l'Assemblea dei Soci;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi funzione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, Consulenti e rappresentanti esterni alla Società;

- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del Modello 231 della Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del d.lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- svolgere gli specifici compiti previsti nei Protocolli di Controllo del Modello 231 della Società;
- nell'ambito dell'attività di supervisione dell'applicazione del Modello da parte delle società controllate, ove esistenti, è assegnato all'Organismo di Vigilanza della Società la facoltà di acquisire documentazione e informazioni rilevanti con gli omologhi, ove esistenti, Organismi di Vigilanza.

5.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza: flussi informativi

La vigilanza sul funzionamento del Modello, e l'accertamento di eventuali violazioni dello stesso, è assicurata da una regolare informativa dell'Organismo di Vigilanza proveniente dalle singole Funzioni aziendali, come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. d, d.lgs. 231/2001.

Tale obbligo, rivolto alle Funzioni aziendali che operano nelle aree a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- informazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, da Autorità Pubbliche di Vigilanza o altre Autorità, dalle quali risulti lo svolgimento di indagini relative a reati presupposto;
- relazioni interne che evidenziano la commissione di reati presupposto;
- report predisposti dai Responsabili di Funzione, dai quali emergano atti o fatti con profili di criticità rispetto alle previsioni del d.lgs. 231/2001;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, copia del Documento di Valutazione dei Rischi), nonché di incidenti, infortuni e visite ispettive;
- notizie relative a commesse da parte di soggetti pubblici;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- cambiamenti organizzativi o di business;
- adozione di nuove procedure o la modifica delle procedure esistenti;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- incarichi conferiti alla società di revisione;
- comunicazioni della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- mala gestio aziendale;
- ogni violazione del Modello.

In aggiunta a tali informazioni, i Responsabili delle Funzioni aziendali comunicano periodicamente all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- elenco nominativo dei soggetti legittimati a intrattenere relazioni con soggetti pubblici, con indicazione dettagliata dei contatti intrattenuti da altri soggetti vicari per motivi di urgenza e necessità;
- elenco nominativo dei soggetti aziendali che ricoprono il ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio;
- atti emanati dal soggetto pubblico che incidono sulla gestione di GC Governance Consulting;
- atti di rendicontazione destinati al socio pubblico o ad altri soggetti pubblici;
- istanze di concessione di finanziamenti pubblici.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere integrazioni in merito alle informazioni trasmesse dalle Funzioni aziendali.

5.6. Reporting e relazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza:

- con cadenza semestrale, informa l'Organo amministrativo, in merito all'attività svolta;
- con cadenza annuale, informa l'Organo amministrativo, in merito all'attività svolta nell'anno in corso ed a un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- immediatamente, al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, informa l'Organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, altresì, all'Organo amministrativo in merito a:

- azioni correttive, ritenute idonee ad assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello.
- carenze organizzative o procedurali tali da esporre GC Governance Consulting al pericolo che siano commessi reati presupposto.
- mancata o carente collaborazione da parte delle Funzioni aziendali di volta in volta interessate.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con le Funzioni aziendali e con gli Organi sociali risultano da processo verbale.

5.7. Whistleblowing

GC Governance Consulting predispone un sistema di Whistleblowing, inteso come procedura che consente ai Destinatari di segnalare riservatamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise. In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato. Sono vietate, e pertanto non saranno prese in considerazione, segnalazioni attinenti alla vita privata del segnalato, salvo che non si tratti di aspetti che interessano l'esistenza di un conflitto di interesse aziendale o condotte espressamente vietate dal Codice di Comportamento, segnalazioni contenenti frasi ingiuriose o minacciose o fondate su "voci di corridoio" prive di qualunque riferimento fattuale.

Quanto ai soggetti legittimati a presentare segnalazioni che godono di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, nell'ambito della disciplina in esame, le segnalazioni possono essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso

soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

Per le modalità di segnalazione, si veda la Whistleblowing Policy di GC Governance Consulting.

6. Adozione, aggiornamento e miglioramento continuo del modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Amministratore Unico. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Amministratore Unico, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all'Amministratore Unico proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'Amministratore Unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Direzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

GLOSSARIO

Nel Documento, nella Parte Speciale e nella Mappatura dei Rischi, le espressioni utilizzate assumono il significato di seguito indicato:

Attività aziendali a rischio reato (o Attività a rischio o Aree a rischio): atti, fatti od operazioni che, anche potenzialmente, potrebbero esporre GC Governance Consulting al rischio derivante dall'eventuale commissione di reati presupposto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale [Verificare le forme contrattuali vigenti]

Codice Disciplinare: insieme di regole che il personale di lavoro deve osservare in costanza di rapporto, previsto dall'art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori ("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").

Codice di Condotta: documento attraverso il quale GC Governance Consulting esplicita valori, principi di comportamento, impegni e responsabilità che essa assume verso l'interno e l'esterno.

d.lgs. 231/2001: Decreto Legislativo 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", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

Destinatari del Modello (o Destinatari): soggetti tenuti all'osservanza del Modello. A titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, rientrano in tale categoria i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti.

Talora, si fa riferimento ai Destinatari terzi cioè coloro che, pur essendo esterni alla struttura societaria di GC Governance Consulting, intrattengono con essa rapporti di qualsiasi natura e durata. A titolo meramente esemplificativo sono Destinatari terzi, le imprese assicuratrici, gli istituti di credito, i partner, i fornitori di beni e servizi, i consulenti, le agenzie di comunicazione e pubblicità, le società di somministrazione di lavoro, i mass media, gli organismi certificatori, le associazioni di categoria.

Personale (o prestatore o dipendente): tutti coloro che intrattengono con GC Governance Consulting un rapporto di lavoro, di qualunque tipo.

Modello (o Modello 231): Modello di organizzazione, gestione e controllo, così come previsto e disciplinato dal d.lgs. 231/2001, adottato dall' Amministratore Unico di GC Governance Consulting S.r.l. Il Modello di GC Governance Consulting è composto da Parte Generale, Parte Speciale (Schede Reato, Protocolli di Controllo 231, Sintesi Mappatura dei Rischi, Clausola Contrattuale 231), Mappatura dei Rischi di Dettaglio.

Organi Sociali: Assemblea dei Soci e Amministratore Unico.

Organismo di Vigilanza (o O.d.V.): Organismo previsto dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Protocollo di Controllo 231 (o Protocollo 231): insieme di regole comportamentali e di presidi di controllo che i Destinatari sono tenuti ad osservare, in Italia ed all'estero, il cui rispetto contribuisce a prevenire la commissione dei reati presupposto.

I Protocolli si articolano in: Protocolli Generali, ossia principi e regole di carattere generale che i Destinatari sono tenuti ad osservare in tutte le attività a rischio; Protocolli Speciali, ossia disposizioni particolari disciplinanti aspetti peculiari delle attività a rischio, ovvero costituenti declinazione di Protocolli Generali.

Procedura interna (o procedura aziendale o procedura o normativa interna): insieme di regole, emanate dalla Funzione aziendale competente, disciplinanti nel dettaglio lo svolgimento di un determinato processo, sottoprocesso ed attività. Le procedure attuano i Protocolli ed individuando, tra l'altro, le responsabilità delle singole entità aziendali, il soggetto responsabile dello svolgimento di una certa fase dell'attività, i controlli previsti ed i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Reati presupposto: reati previsti dal d.lgs. 231/2001, la cui commissione, oltre alla responsabilità personale dell'autore materiale, determina, altresì, il sorgere della responsabilità amministrativa da reato a carico della Società. L'elenco dei reati presupposto è contenuto nella Parte Speciale, documento denominato Schede Reato.

Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.

GC Governance Consulting (o Società): GC Governance Consulting S.r.l.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo. Esemplicativamente, rientrano nella definizione di Soggetto Apicale, i Componenti dell'Organo amministrativo - e, quindi, anche il Presidente e l'Amministratore Delegato - i Dirigenti e, più in generale, i soggetti deputati a ruoli di vertice.

Soggetti Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali. Esemplicativamente, rientrano nella definizione di Soggetto Sottoposto, tutti coloro i quali operano nella Società in posizione di subordinazione, anche se non formalmente inquadrabili in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposti a direzione e vigilanza di Soggetti Apicali. Peraltro, non possono essere escluse a priori dalla categoria di Soggetto Sottoposto, i liberi professionisti o i lavoratori autonomi (Partita IVA) o legati da altro tipo di rapporto (come il c.d. Stage o lavoratori in somministrazione).

Soggetti pubblici: Pubbliche Amministrazioni centrali e locali, anche estere e sovranazionali, con particolare riferimento a Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, Istituto Superiore di Sanità, Regioni, Comune di Milano, Autorità Giudiziaria, Guardia di Finanza, INPS, INAIL, Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), ASL, ISPRA, ARPA, Vigili del Fuoco, Agenzia delle Entrate, Camere di Commercio, Capitaneria di Porto, Questura, Ufficio Territoriale del Governo, Autorità Amministrative Indipendenti, Autorità Pubbliche di Vigilanza in genere ed ogni Stazione Appaltante. Ogni altra Pubblica Amministrazione ed ogni altro pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio ed esercente un servizio di pubblica necessità, italiano, straniero o sovranazionale.

Statuto dei Lavoratori: legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento". Concretamente, lo Statuto dei Lavoratori rappresenta la disciplina di riferimento per i rapporti tra personale di lavoro e Società.

Violazione del Modello: a titolo meramente esemplificativo integra violazione del Modello: qualsiasi atto o comportamento, commissivo od omissivo, doloso o colposo, non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello; la commissione, dolosa o colposa, di un reato presupposto, tentato o consumato; ogni altra violazione delle disposizioni contenute nel d.lgs. 231/2001.

Whistleblowing: istituto che consente al Destinatario di segnalare riservatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni del Modello, di cui venga a conoscenza in ragione dei propri rapporti con GC Governance Consulting. Il whistleblower è il Destinatario che segnala all'Organismo di Vigilanza le eventuali violazioni del Modello. Il Sistema di Whistleblowing è la procedura che consente ai Destinatari di segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello.