

Edilizia termica industriale

GAZZANIGA

società fondata nel 1932

MODELLO ORGANIZZATIVO

Revisione 1 approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera in data 25/03/2024

INDICE 1

Generalità	
il quadro normativo di riferimento	
il decreto legislativo n. 231/2001 e la sua evoluzione	2
Le sanzioni previste dal Decreto	8
L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato	10
Caratteristiche fondamentali del modello	12
Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria	13
Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Gazzaniga S.r.l. S.r.l.)	14
Il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro	15
L'organismo di vigilanza	16
Il codice etico	18
Il sistema disciplinare	18
Funzione del sistema disciplinare	18
Violazione del Modello 231	20
Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai	20
Misure nei confronti dei dirigenti	21
Misure nei confronti degli Amministratori	21
Misure nei confronti dei Revisori	22
Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	22
Comunicazione e formazione sul modello e sulle procedure	22
L'aggiornamento del modello	22
Segnalazioni	23
Valutazione del rischio	24

Generalità:

Il quadro normativo di riferimento: il decreto legislativo n. 231/2001 e la sua evoluzione

In esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stata adeguata la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano

Il Legislatore ha superato il principio secondo cui società non può rispondere del reato commesso da un funzionario, introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti'; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (i c.d. soggetti in posizione subordinata art. 5).

La prima tipologia di reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ovvero:

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c. p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter c. p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter p.); (art. 24), e
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c. p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c. p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 c. p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c. p.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 c. p.);
- concussione (art. 317 c. p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c. p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater c.p.) (art. 25).

Per quanto riguarda le attività svolte dal Gazzaniga S.r.l. tali reati appaiono possibili e probabili viste le relazioni con soggetti a partecipazione pubblica mentre sono improbabili direttamente la pubblica amministrazione nella gestione ordinaria. Il reato esiste anche nel caso la corruzione sia realizzata

nei confronti di soggetti stranieri i quali, secondo la legge italiana, sono pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

La Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto, ancora, l'art. 24 bis del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni reati cosiddetti informatici 4.

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da tenere sotto controllo e monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l. .

La Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto l'art. 24 ter, che estende la responsabilità degli Enti anche ai Delitti di Criminalità organizzata.

Se ne ravvede una limitata possibilità nel caso di Gazzaniga S.r.l. per la parte dell'attività soggetta a gare di appalto.

L'art. 25 bis del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409, modificato dalla Legge 23/07/09 n. 99 – richiama, poi, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 c. p.).

Per quanto riguarda il Gazzaniga S.r.l. per il tipo di materiali approvvigionati la fattispecie di reato considerato dagli artt. 473 e 474 del c.p. (“Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni” e “Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi”, rispettivamente) la fattispecie di reato non è, pertanto, possibile data la peculiarità dell'attività aziendale.

La L. 23/07/2009 n. 99, con l'art. 15L'art. 25bis1 “Delitti contro l'industria e il commercio”.

Per quanto riguarda Gazzaniga S.r.l. è ragionevole pensare a casi di delitti collegati con l'attività commerciale. La fattispecie di reato è, pertanto, possibile data la peculiarità dell'attività aziendale.

Un'ulteriore e importante tipologia di reati a cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai reati societari, categoria disciplinata dall'art. 25 ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262. L'articolo è stato integrato con la corruzione tra privati a seguito della L. 190/12. Ulteriore modifica a seguito dell'introduzione della L. 27 maggio 2015 n. 69 in relazione alle false comunicazioni sociali. I reati previsti sono infatti:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c. c., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 262/2005);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34
- della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c. c.);
- impedito controllo (art. 2625 c. c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c. c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c. c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c. c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c. c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c. c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c. c.);

- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c. c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 c. c., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c. c., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25-ter c. 1 lett.a) del D.Lgs.231/01 non è più qualificato contravvenzione bensì delitto e rinvia ora al reato-presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla legge 69/2015, che ora punisce, "fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore."

E che punisce allo stesso modo tali soggetti "anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi."

Anche il livello della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote.

E' stato inoltre introdotto il reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. Il nuovo reato-presupposto in questo caso è rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2621-bis (reato di false comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità) introdotta dalla stessa legge 69/2015. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote.

Introdotta infine il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. Il nuovo reato-presupposto in questo caso è rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2622 (reato di false comunicazioni sociali delle società quotate) introdotto dalla stessa legge 69/2015. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

E' evidente che i reati elencati (salvo l'ultimo) sono tutti potenzialmente possibili in qualsiasi società e, di conseguenza, anche per quanto riguarda Gazzaniga S.r.l.

Con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7, è stato introdotto l'art. 25 quater, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Non se ne ravvede ovviamente la ragionevole possibilità nel caso di Gazzaniga S.r.l.

Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. 25 quinquies, per il quale l'Ente è responsabile per la commissione dei delitti contro la personalità individuale (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 c. p.).

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l.

Anche se Gazzaniga S.r.l. non è una società quotata, per completezza si ricorda che, di recente, la L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e la L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno introdotto l'art. 25 sexies, relativo ai reati di abuso dei mercati (c.d. market abuse; artt. 184 e 185 del D.Lgs. n. 58/1998).

Non se ne ravvede ovviamente la possibilità nel caso di Gazzaniga S.r.l.

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha, inoltre, introdotto l'art. 25 quater 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.).

Anche in tal caso non se ne ravvede la ragionevole possibilità nel caso di Gazzaniga S.r.l.

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale. Il reato si considera tale, quando, nella realizzazione dello stesso, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per esso prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione. Deve essere inoltre commesso in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati rilevanti a tal fine sono:

- associazione a delinquere (art. 416 c. p.);
- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis c. p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 c. p.).

Da tener presente che Gazzaniga S.r.l. è una società che ha un carattere ed una connotazione prettamente nazionali. I rapporti con l'estero sono ridotti e quindi la commissione di reati transnazionali è altamente improbabile ma verrà comunque monitorata.

Con la L. n. 123/2007, è stato introdotto l'art. 25 septies del Decreto, poi sostituito dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli Enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l..

Il D.lgs. n. 231/2007 ha introdotto l'art. 25 octies del Decreto, per il quale l'Ente è responsabile per la commissione dei reati di ricettazione (art. 648 c. p.), riciclaggio (art. 648 bis c. p.) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c. p.) e auto riciclaggio (L.186 del 15/12/2014)

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, anche se altamente improbabili, da monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l.

Inserito dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c), l'art. 25 novies estende il decreto ai reati previsti dall'Art. 171, co. 1, lett. a-bis), Legge 22 aprile 1941, n. 633, relativo ai Delitti in

materia di violazione del diritto d'autore.

Reati potenzialmente possibili e, di conseguenza, anche se altamente improbabili, da monitorare anche nell'ambito di Gazzaniga S.r.l..

La Legge 03 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'art. 25 decies, che estende la responsabilità degli Enti anche per Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Reati ovunque possibili e, di conseguenza, anche se a basso livello probabilistico, da monitorare anche in Gazzaniga S.r.l..

Il D.Lgs. 121/11 ha introdotto l'art. 25 undecies (reati ambientali) che, anche a seguito della integrazione del codice penale con gli artt.:

Art. 727-bis: "Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette"

Art. 733-bis: "Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto" estende la responsabilità degli Enti anche per i reati ambientali in relazione ad:

- Acqua
- Aria
- Rifiuti

L'articolo 25 undecies è stato modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25- undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

N.B. E' da notarsi che questa legge è già entrata in vigore (in data 29 maggio 2015) e che non prevede un regime transitorio; dunque la commissione dei reati contemplati all'interno di tale provvedimento è già possibile ed è già tale da far scattare - nel caso dei reati-presupposto del 231 - un giudizio per la responsabilità amministrativa dell'impresa.

I nuovi reati ambientali introdotti nell'articolo 25-undecies del D.Lgs.231/01

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.a) D.Lgs.231/01)

Commette tale reato (delitto) chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Il reato prevede un'aggravante per la persona fisica nel caso in cui l'inquinamento sia prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette. In caso di responsabilità amministrativa della persona giuridica, la sanzione pecuniaria per l'azienda va da 250 a 600 quote. E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs.231/01 per l'azienda, per un periodo non superiore ad un anno.Val la pena ricordare qui, in termini generali, che in caso di condanna dell'azienda ai sensi del

D.Lgs.231/01, la sanzione pecuniaria si applica sempre. Essa viene applicata mediante lo strumento delle “quote” che, per tutti i reati previsti dal decreto 231, sono previste in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. Il giudice identifica, oltre al numero delle quote, il valore di ogni singola quota sulla base della capacità patrimoniale ed economica dell’azienda.

- Disastro ambientale (art. 452-quater del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.b) D.Lgs.231/01)

Commette tale reato (delitto) chiunque, fuori dai casi previsti dall'articolo 434 c.p., abusivamente cagiona un disastro ambientale.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

La sanzione pecuniaria per l’azienda va da 400 a 800 quote. E’ prevista espressamente l’applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell’art. 9 del D.Lgs.231/01 per l’azienda.

- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies del codice penale; art. 25- undecies c.1 lett. c) D.Lgs.231/01)

La fattispecie dei delitti colposi contro l’ambiente, che sono reati-presupposto (al pari dei precedenti) per la responsabilità amministrativa dell’ente, prevede che se taluno dei fatti di cui ai reati di “inquinamento ambientale” e “disastro ambientale” (rispettivamente artt.452-bis e 452-quater c.p.) è commesso per colpa, le pene per le persone fisiche sono diminuite. Se dalla commissione dei fatti indicati sopra deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale, le pene sono ulteriormente diminuite. In caso di responsabilità amministrativa dell’Ente, la sanzione pecuniaria per l’azienda va da 200 a 500 quote.

- Delitti associativi aggravati (art.452-octies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.d) D.Lgs.231/01)

La sanzione pecuniaria per l’azienda va da 300 a 1000 quote.

- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies del codice penale; art.25-undecies c.1 lett.e) D.Lgs.231/01)

Il reato punisce chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività. La norma prevede alcune fattispecie aggravate. La sanzione pecuniaria per l’azienda va da 250 a 600 quote.

Per quanto riguarda gli altri reati ambientali di nuova introduzione, ci si limita qui soltanto a citare alcune fattispecie, quali il reato di impedimento del controllo (art.452-septies c.p.), che riguarda anche la materia della sicurezza e salute sul lavoro e che punisce, “salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificiosamente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti”.

E' prevista inoltre l'aggravante ambientale (art. 452-novies c.p.), che comporta la procedibilità d'ufficio e ricorre "quando un fatto già previsto come reato è commesso allo scopo di eseguire uno o più tra i delitti previsti dal presente titolo [nuovo Titolo VI-bis del codice penale "dei delitti contro l'ambiente", n.d.r.], dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, o da altra disposizione di legge posta a tutela dell'ambiente, ovvero se dalla commissione del fatto deriva la violazione di una o più norme previste dal citato decreto legislativo n. 152 del 2006 o da altra legge che tutela l'ambiente".

Ulteriori fattispecie regolano inoltre il ravvedimento operoso (art. 452-decies c.p.), la confisca (art. 452-undecies c.p.), il ripristino dello stato dei luoghi (art. 452-duodecies c.p.) e puniscono l'omessa bonifica da parte di chi vi sia obbligato per legge, per ordine del giudice ovvero di un'autorità pubblica (art. 452-terdecies c.p.).

Sono stati inoltre modificati e integrati gli articoli 257 e 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n.152 e, dopo la parte sesta di tale decreto, è stata aggiunta la "Parte sesta-bis" recante "Disciplina sanzionatoria degli illeciti amministrativi e penali in materia di tutela ambientale", cui si rinvia, che si applica "alle ipotesi contravvenzionali in materia ambientale previste dal D.Lgs.152/2006 che non hanno cagionato danno o pericolo concreto e attuale di danno alle risorse ambientali, urbanistiche o paesaggistiche protette" (art. 318-bis).

Reati ovunque possibili /salvo (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività e l'omessa bonifica) e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito d Gazzaniga S.r.l..

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti. La modifica del Testo Unico Immigrazione, effettuata tramite il D.Lgs 109/2012 ed entrata in vigore il 09 agosto 2012, prevede quale ulteriore misura sanzionatoria oltre alle già presenti sanzioni penali personali, l'imputazione dell'Azienda ai sensi del D.Lgs 231/01 che lo recepisce nell'articolo 25- duodecies.

Reato ovunque possibili e, di conseguenza, da monitorare anche nell'ambito della Gazzaniga S.r.l..

Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente può subire pesanti sanzioni, denominate amministrative, che si distinguono in (art. 9):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

E' opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies* e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il

compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni introdotte dalla L.190/12 rafforzano la risposta penale rispetto a dazioni illecite nell'ambito privato. L'obiettivo è portato a termine con una revisione dell'attuale art. 2635 c.c. rubricato Corruzione tra privati (pena da uno a tre anni di reclusione). Le modifiche influiscono soprattutto sulla collettività degli autori, comprendendo tra i soggetti attivi insieme ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla formulazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, coloro che sono controllati o alle dipendenze di questi ultimi.

Si procede d'ufficio nella circostanza in cui ci sia una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi (non più solo su querela di parte) e si prevedere la riferibilità della dazione o promessa di liquidità o altra utilità non solo ai soggetti attivi ma anche a terzi.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie vengono regolamentate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, descritte dal comma II dell'art. 9 del Decreto, ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- l'interdizione 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 le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che è a conoscenza delle conclusioni del processo indetto per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria conseguente alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

L'Autorità Giudiziaria può, infine, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

L'art. 6 del Decreto, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV');
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV. L'art. 6, al comma II, prevede che l'Ente debba:
 - individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - prevedere specifici protocolli (procedure) volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
 - individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
 - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). E' previsto infatti che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta e la natura e la dimensione dell'organizzazione;

- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

In riferimento specifico all'efficacia del Modello con riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.lgs. 81/08 stabilisce che "il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

E ancora: "Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".

La norma inglese British Standard OHSAS 18001:2007 è superata dallo standard ISO 45001

L' "esonero" dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la

formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Caratteristiche fondamentali del modello

La legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà, tuttavia la mancata adozione del modello espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. L'adozione del modello diviene, pertanto, di fatto necessaria se si vuole beneficiare dell'esimente.

Da un punto di vista etico, prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico- sanzionatorio, l'adozione di tale sistema di regole può rappresentare un'opportunità. L'adozione di un modello organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo per le imprese, migliorando, da un lato, il loro rapporto con la società e, quindi, la loro immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

E' importante considerare che il Modello non è uno strumento statico ma deve essere considerato un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era stato possibile individuare.

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è relativamente semplice, almeno al punto di vista concettuale: il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. Nel caso del D.lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che, ai fini dell'applicazione delle norme del decreto, sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita.

Del resto, il principio generale, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, ad impossibilia nemo tenetur, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne, in concreto, il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate al D.lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione").

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.lgs. n. 231/2001, è rappresentata alla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli

organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

Premesso quindi che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D.lgs. n. 231/2001, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedurizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio e ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse. Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria, la cui "prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004. Il primo aggiornamento, sulla base anche dei rilievi sollevati dal Ministero, aveva riguardato, in particolare, l'ambito delle aree a rischio reato, i protocolli preventivi e l'Organismo di Vigilanza. Ulteriori aggiustamenti erano stati apportati in considerazione delle prime esperienze applicative realizzate dalle associazioni e dalle imprese, nonché delle novità intervenute sugli assetti interni delle società di capitali per effetto della riforma del diritto societario.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia.

L'adeguamento delle Linee Guida, che ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. case study), è diretto a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto. Si tratta, in particolare, dei reati di: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio. Con specifico riferimento agli abusi di mercato, l'adeguamento è stato realizzato a seguito di un approfondito confronto con la Consob.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al

raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001”.

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

La nuova versione delle Linee Guida del marzo 2014 sostituisce infine la precedente del 2 aprile 2008. La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Come previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che lo scorso 21 luglio ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Gazzaniga S.r.l.

Il sistema di *governance* di Gazzaniga S.r.l. risulta, attualmente, così articolato:

- Consiglio di Amministrazione;
- Revisore Legale;

L'assetto organizzativo è descritto nel manuale del sistema integrato Gazzaniga S.r.l. Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Gazzaniga S.r.l. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto alle procedure informatiche, esse costituiscono di per sé la “guida” alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano la standardizzazione e la compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

L'area contabile, i processi di approvvigionamento e la distribuzione dei prodotti sono gestite tramite la piattaforma denominata COGE di SGS srl

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale, e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Presidente, per quanto delegatogli, e il Consiglio di Amministrazione, sono preposti a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto

strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV ed il Revisore Legale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

Il Controllo di Gestione di Gazzaniga S.r.l. prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre alla verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget, così come la presenza di flussi formalizzati di reporting su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

Nel caso dei processi amministrativi e di gestione dei flussi finanziari la verifica della correttezza delle prestazioni avviene mediante audit sistematici condotti dai membri dell'OdV.

Il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere, in accordo con il D.Lgs. 81/08, con la norma ISO 45001, per la sicurezza, e con la norma ISO 14001, per l'ambiente:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare

riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società destinata alla salute e alla sicurezza sul lavoro e alla gestione degli aspetti ambientali: RSPP, ASPP, squadre di emergenza e di primo soccorso, manutentori, dipendenti tutti.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

L'organismo di vigilanza

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, con l'approvazione del Modello, ha regolamentato i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli componenti;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;
- i flussi informativi: a) dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali; b) nei confronti dell'OdV;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV;
- i profili di responsabilità dei componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina dell'OdV indicato dal Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria. L'OdV è un organo monocratico composto da un professionista esterno alle società con accertate competenze in ambito dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs 231/2001;

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

In conformità al disposto di cui all'art. 6, I comma lett.b) del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento. In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verifica e vigilanza sul Modello;
- aggiornamento del Modello;
- informazione e formazione sul Modello;
- gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

Inoltre, a seguito del Dlgs. 10/3/23 n. 24 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto Whistleblowing), con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, è stato attribuito all'Organismo di Vigilanza l'incarico di gestore delle segnalazioni di cui al predetto decreto, con autorizzazione al trattamento dei dati personali connessi all'attività di gestione delle segnalazioni nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 679/2016 e Dlgs. 196/2003, secondo le modalità operative stabilite nella procedura *PG GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING – Rev. 0 del 26/02/2024* (allegata al presente documento).

Conseguentemente l'O.d.V. :

- segnala al Consiglio di Amministrazione le violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari provvedimenti sanzionatori o di adeguamento.
- riceve e gestisce le segnalazioni whistleblowing nel rispetto della normativa e della procedura adottata da Gazzaniga, che si intende qui integralmente richiamata;
- vigila sul rispetto del divieto di ritorsione o di atti discriminatori nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione, del facilitatore e degli altri soggetti ad essi assimilati;
- vigila sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte del soggetto segnalante;
- comunica al Consiglio di Amministrazione le segnalazioni whistleblowing ritenute fondate al termine della propria attività di verifica e accertamento, affinché questi possa adottare gli eventuali successivi provvedimenti disciplinari.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione;

I componenti dell'organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui vengono a conoscenza nello svolgimento dell'incarico.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura dell'azienda, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello. L'attività dell'OdV viene programmata annualmente e adeguatamente registrata.

Il codice etico

Il Codice Etico Gazzaniga S.r.l. indica i principi generali e le regole comportamentali a cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli amministratori, i revisori legali ed i soggetti che operano per la società, i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito, per brevità, congiuntamente nominati 'Personale'), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Gazzaniga S.r.l. (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali 'Terzi Destinatari').

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte, vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato.

Il sistema disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Gazzaniga S.r.l. si riserva di comminare idonee sanzioni, sulla base del Contratto Collettivo Nazionale, per le violazioni e/o inosservanze del Modello 231, come poi precisate, e del Codice Etico, in funzione del pregiudizio che i comportamenti dovessero generare a carico della Società stessa o di suoi componenti. Ciò oltre alle sanzioni civili e penali conseguenti alla eventuale denuncia alle autorità competenti.

Sulla scorta del Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli, commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Gazzaniga S.r.l.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazioni del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

La predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (protocolli/procedure interne, Codice Etico, circolari, ordini di servizio ecc.) costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale per la valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Inoltre, a seguito del D.lgs. 10/3/23 n. 24, è stato modificato il comma 2 bis dell'art. 6 del Dlgs. 231/01, secondo cui il Modello deve prevedere i canali di segnalazione interna di cui alla predetta normativa, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Gazzaniga srl vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati (segnalante, facilitatori e altri soggetti assimilati al segnalante (es. colleghi di lavoro)).

Costituiscono condotte ritorsive, in via esemplificativa e non esaustiva:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare il personale dipendente e non dipendente della Società.

Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231 la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico Gazzaniga S.r.l., ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico Gazzaniga S.r.l., nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
- tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Inoltre, costituisce illecito disciplinare:

- la violazione del divieto di ritorsione di cui al paragrafo precedente ai danni del soggetto segnalante o degli altri soggetti tutelati ai sensi del Dlgs. 10/3/23 n. 24;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alle indicazioni contenute nel D.lgs. 24/2023;
- la mancata effettuazione di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- il compimento di azioni o comportamenti atti ad ostacolare la segnalazione ovvero a tentare di ostacolare la segnalazione;
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza dell'identità del soggetto segnalante o degli altri soggetti tutelati ai sensi del Dlgs. 10/3/2023 n. 24;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di violazioni costituenti illecito sanzionato dal Dlgs. 231/01, di violazioni del Modello o dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico rivelatesi infondate qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia ovvero sia stata accertata la sua responsabilità civile.

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

A ogni notizia di sospetta violazione del Modello 231 o di sospetta violazione disciplinare come sopra elencate comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso da parte del Responsabile Risorse Umane al processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti Gazzaniga S.r.l.:

nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è individuata e irrogata dalla Direzione, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;

- (i) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro. La Direzione comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'OdV.

Sono altresì rispettati tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi della lett. (i) del precedente paragrafo (*Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai*), la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri del precedente paragrafo lett. (ii). Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Misure nei confronti dei Revisori Legali

L'OdV comunica al Revisore Legale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Revisori. L'informativa al Consiglio di Amministrazione assorbe quella al Comitato Controllo e Rischi. Il Revisore Legale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Alla notizia di commissione di violazioni del Modello 231 da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore Legale se presente. I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

In particolare, dovrà essere sanzionata la mancata effettuazione di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute ovvero la violazione dell'obbligo riservatezza di cui all'art. 12 Dlgs. 24/2023, la commissione di atti ritorsivi come sopra descritti o di azioni o comportamenti idonei ad ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione.

Comunicazione e formazione sul modello e sulle procedure

Gazzaniga S.r.l. promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nelle procedure ad esso connesse.

Al personale neo assunto l'ufficio del personale consegna una copia del presente Modello e del codice etico.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso, per ciò che concerne gli aspetti per essi rilevanti è resa disponibile sul sito internet della Società.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché delle procedure da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola. I processi di comunicazione rispettano i principi contenuti nelle norme ISO 9001 rispetto alla quale Gazzaniga S.r.l. è certificata, ISO 45001 cui l'azienda intende certificarsi, la ISO 18001 come riferimento e il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per quanto concerne specificamente l'organizzazione, la salute e la sicurezza sul lavoro e l'ambiente.

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica (almeno biennale) e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte delle Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno di Gazzaniga S.r.l.

Gazzaniga S.r.l. promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso. I processi di formazione rispettano i principi contenuti nelle norme ISO 9001 rispetto alla quale Gazzaniga S.r.l. è certificata, ISO 45001 cui l'azienda intende certificarsi, e del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per quanto concerne specificamente la salute e la sicurezza sul lavoro.

L'aggiornamento del modello

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e delle procedure (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o delle procedure, suggeriti dall'OdV sono comunicati, a mezzo posta elettronica certificata, al Presidente del Consiglio di Amministrazione che valuterà l'opportunità di pubblicazione sul sito internet aziendale nonché la divulgazione attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

Segnalazioni

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Si raccomanda ai dipendenti e ai collaboratori esterni di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o sospetto di violazione relativa ai reati riportati in Allegato 1.

I referenti devono segnalare all'Organismo di Vigilanza i comportamenti a rischio di reato ex D.Lgs.231, inerenti ai processi operativi di competenza, di cui siano venuti a conoscenza in via diretta o per il tramite di informativa ricevuta dai propri collaboratori.

I responsabili delle funzioni e, in particolare i Referenti, che vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti illeciti e/o reati con rischi di impatto aziendale, devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica (marina.lucchetta@venezia.pecavvocati.it). Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, GAZZANIGA S.r.l., Via L. Da Zara 1 – 35020 Albignasego (PD).

In adempimento di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 (decreto Whistleblowing), Gazzaniga S.r.l. ha istituito un canale di segnalazione interno utilizzabile da parte di dipendenti/volontari/tirocinanti, liberi professionisti/consulenti/lavoratori autonomi ecc. per la segnalazione di illeciti aziendali rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del Modello 231 in cui fossero direttamente coinvolti o di cui fossero venuti a conoscenza.

Al fine di garantire i requisiti richiesti dalla normativa e dalle linee guida ANAC, Gazzaniga srl mette a disposizione dei soggetti segnalanti e assimilati una piattaforma informatica accessibile mediante link diretto <https://gazzanigasrl.segnalainsicurezza.it>

Sarà possibile inserire la propria segnalazione sia in forma orale, registrando un messaggio vocale, sia in forma scritta mediante semplice compilazione del form prestabilito.

La piattaforma informatica offre la massima tutela a protezione dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni effettuate tramite il canale interno saranno prese in carico dal solo **Gestore del canale di segnalazione** individuato nella figura che ricopre il ruolo di Organismo di Vigilanza per il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/01.

Per le modalità di ricevimento e gestione delle segnalazioni, si rimanda alla Procedura Gestione segnalazioni Whistleblowing PG rev.0 del 26/2/24, allegata al presente Modello, adottata dal C.d.A.

Quanto all'attività di *reporting* dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relazione per iscritto, almeno una volta l'anno, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

Al Revisore Legale la relazione viene anche inviata a mezzo e-mail con richiesta di conferma di lettura.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Valutazione del rischio

La metodologia di valutazione riportata nella tabella allegata si basa sulla definizione di tre parametri:

- impatto che il reato può generare sull'organizzazione;
- probabilità che l'impatto si manifesti;
- fattore riducente il rischio intervenendo sull'importanza dell'impatto e/o sulla probabilità.

Per entrambi i parametri è definita una scala crescente di valori, compresi fra 1 e 3.

In Tabella 1 vengono illustrati i criteri di assegnazione di tali valori:

Tabella 1			
Parametro	B	M	A
Impatto	Conseguenze molto limitate, sia in termini di conseguenze che di Durata	Conseguenze gravi ma di breve durata.	Conseguenze gravi e di lunga durata.
Probabilità	Attività occasionali.	Attività con cadenza periodica	Attività con cadenza molto frequente.
Fattore riducente	Fattore che limita l'impatto dell'accadimento dopo che sia avvenuto	Fattore che limita l'impatto o la probabilità di accadimento a monte	Fattore che limita in modo significativo l'impatto o la probabilità di accadimento a monte

Una volta assegnati i due parametri I e P, la significatività, e quindi la soglia di "Rischio accettabile", del singolo fattore viene valutata utilizzando la seguente Tabella 2:

Tabella 2			
impatto	B	M	A
Probabilità			
B	PS	S	S
M	PS	S	MS
A	PS	MS	MS

Dove:

- PS Poco Significativo: aspetto che va tenuto comunque sotto controllo ma per il quale non sono necessari interventi per ridurne il già limitato impatto;
- S Significativo: aspetto per il quale, oltre a definire una metodologia di monitoraggio, vanno definite delle strategie per ridurne l'impatto;
- MS Molto Significativo: aspetto che richiede interventi urgenti al fine di ridurne l'impatto.

Per quanto riguarda il fattore di riduzione, il suo impatto avviene secondo la seguente Tabella 3:

Tabella 3			
ImpattoX Probabilità Riduzione	PS	S	MS
A	PS	PS	PS
M	PS	PS	S
B	PS	S	MS

Dove:

- Poco Significativo: aspetti di limitato impatto e/o in corrispondenza dei quali l'azienda ha adottato un sistema di individuazione e contenimento molto efficiente. Il sistema di prevenzione/contenimento può essere superato solo fraudolentemente.
- Significativo: aspetti di impatto abbastanza grave, ma con probabilità di accadimento bassa e per i quali siano stati adottati dei sistemi di rilevamento. Il sistema può essere superato solo fraudolentemente ma va alzata la soglia di prevenzione.
- Molto Significativo: aspetti di impatto grave per i quali non siano stati adottate opportune misure di individuazione e contenimento. Il sistema può essere superato anche accidentalmente

Gazzaniga S.r.l.

Via L. da Zara, 1

35020 Albignasego (PD) Italia

Phone +39 049 7351599

e-mail: info@gazzanigasrl.it

GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Redatta da: OdV
Verificata da: CdA
Approvata da: CdA

STATO DELLE REVISIONI

N. REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLA REVISIONE
0	27.02.2024	Prima emissione

RIFERIMENTI: Decreto Legislativo 10/03/2023 n. 24, Linee Guida ANAC Delibera 311 del 12-07-2023, Guida Operativa Confindustria Ottobre 2023

Sommario

1	SCOPO	2
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3	TERMINI E DEFINIZIONI	2
4	RESPONSABILITÀ.....	2
5	MODALITÀ ESECUTIVE	4
5.1	Canale di segnalazione interna	4
5.2	Ricezione delle segnalazioni.....	4
5.3	Contenuto e ammissibilità delle segnalazioni.....	4
5.4	Fasi dell'istruttoria.....	6
5.5	Riscontro al segnalante e tempi di esecuzione	
6	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	
6.1	Modalità di accesso	
6.2	Presupposti per la segnalazione esterna	
6.3	Segnalazione atti di ritorsione	
7	TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI ASSIMILATI	

1-SCOPO

Definire le modalità operative per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni di violazioni nel rispetto delle disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti contenute nel Dlgs. 10/3/2023 n. 24.

2-CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica alle segnalazioni di violazioni di cui all'art. 2 comma 1 lett.a) n.2 Dlgs. 24/2023 cioè relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. 8/6/2001 n. 231, o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato da Gazzaniga S.r.l., del Codice Etico e di altre disposizioni interne adottate dall'Ente.

Sono esclusi dalla presente procedura le segnalazioni whistleblowing relative a violazioni della normativa nazionale e dell'Unione Europea di cui all'art. 2 comma 1 lett. a) numeri 3), 4), 5),6) del Dlgs. 10/3/23 n. 24. Sono inoltre escluse le segnalazioni legate ad un interesse personale del segnalante, inerenti al rapporto di lavoro. Sono altresì escluse le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale e segnalazioni relative a violazioni già regolamentate da specifica normativa.

3-TERMINI E DEFINIZIONI

segnalazione Whistleblowing	la comunicazione scritta od orale contenente informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.
segnalazione interna	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna istituito da Gazzaniga srl.
segnalazione esterna	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC (autorità nazionale anticorruzione)
contesto lavorativo	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, autonomo, di collaborazione, di consulenza ovvero di altra natura (tirocinanti, stagisti, soci, persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo ecc.) ma sempre connesso all'attività lavorativa, ai sensi dell' art. 2 c. 1 lett. i) del D.Lgs. n. 24/2023
persona segnalante	la persona fisica che effettua la segnalazione (interna o esterna) o la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità giudiziaria di

	informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
facilitatore	una persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
persona coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione è attribuita o una persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
ritorsione	qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
canale di segnalazione interno	di canale interno all'ente istituito per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni

4-RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 24/2023, gli enti pubblici e privati, rientranti nel perimetro di applicazione della disciplina sul whistleblowing, sono obbligati ad attivare un canale di segnalazione interno adeguato, cioè idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6 comma 1 lett. a) dlgs. 231/01 prevedono i canali di segnalazione interna di cui al decreto 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un ufficio o a un organo interno autonomo preposto all'attività di gestione della segnalazione, dotato delle necessarie competenze.

In conformità alle Linee Guida Anac, Gazzaniga srl, con apposita delibera del C.d.a., ha affidato al proprio Organismo di Vigilanza, monocratico, l'ulteriore incarico di gestore delle segnalazioni in quanto dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza-funzionali e gerarchiche, rispetto ad altro ufficio interno all'ente, e imparzialità che gli consente di svolgere senza interferenze o condizionamenti l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria. Nel medesimo atto organizzativo l'O.d.V. è stato autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 Dlgs. 24/2023, nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Reg. UE 679/2016 cd. GDPR e il D.lgs. 196/2003 c.d. Codice privacy) .

La responsabilità delle eventuali decisioni operative, una volta dichiarata fondata la segnalazione da parte dell'O.d.V., compete al Consiglio di Amministrazione della società a cui spetta la valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali provvedimenti disciplinari.

Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante), potrà essere effettuata la segnalazione esterna all'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC) con le modalità previste dal D.lgs. 24/2023.

5-MODALITÀ ESECUTIVE

5.1 Canale di segnalazione interna

Al fine di favorire la ricezione di segnalazioni tramite canale interno all'Ente, Gazzaniga srl mette a disposizione una piattaforma informatica in grado di garantire la massima tutela a protezione della riservatezza del segnalante.

Il soggetto segnalante potrà effettuare la segnalazione sia in forma scritta con modalità informatica, mediante compilazione di un form prestabilito disponibile sul sito www.gazzaniga_srl.it al link <https://gazzanigasrl.segnalainsicurezza.it/>, ovvero in forma orale, registrando un messaggio vocale.

La gestione del canale interno è affidata all'Organismo di Vigilanza di Gazzaniga srl, monocratico, nella persona dell'avv. Marina Lucchetta.

5.2 Ricezione della segnalazione

Il gestore della segnalazione rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione. Tale avviso viene inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione.

Le eventuali segnalazioni anonime, se le stesse risultano puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

Tutte le segnalazioni, anche se anonime, verranno registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta verrà conservata.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa dev'essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, all'Organismo di Vigilanza, dando contestuale notizia dell'asmissione alla persona segnalante.

5.3 Contenuto ed Ammissibilità della segnalazione

In relazione al contenuto della segnalazione, possono essere comunicate informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove), riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8/6/2001 n. 231, o

violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dall'Ente, del Codice Etico o di altre disposizioni interne adottate dall'Ente. Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiari, oltre ai dati del segnalante e il recapito a cui il gestore deve dare comunicazione, anche:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione (con una descrizione dettagliata dei fatti oggetto della segnalazione e delle modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti);
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della segnalazione ovvero ogni altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

5.4 Fasi dell'istruttoria

Il gestore della segnalazione procede alla verifica, analisi e valutazione della fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute; attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste; audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente.

Inoltre, anche durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, vige l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, il gestore della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, provvederà ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

A tali soggetti andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti dalla normativa e sanzionati dal Sistema Disciplinare.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e comunicare l'esito al Consiglio di Amministrazione per i relativi seguiti. Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

5.5 Riscontro al segnalante e tempi di esecuzione

Il gestore della segnalazione:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla ricezione della segnalazione.

Tutte le informazioni sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne nonché sul canale, procedure e presupposti per effettuare le segnalazioni esterne sono pubblicate sul sito internet della società.

6-CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

6.1 Modalità di accesso

Il d.lgs. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno all'Ente gestito da ANAC Autorità nazionale anticorruzione. Il link per accedere al canale di segnalazione gestito dall'ANAC è il seguente:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

6.2 Presupposti per la segnalazione esterna

I presupposti per la presentazione di una segnalazione al canale pubblico derivano dal verificarsi di una delle seguenti possibili circostanze:

- a) la persona segnalante ha già fatto ricorso al canale interno aziendale, ma la segnalazione non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati (ad es. il segnalante non ha ricevuto l'avviso di presa in carico della segnalazione entro sette giorni, oppure non ha ricevuto riscontro entro novanta giorni)
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non verrebbe dato efficace seguito, o che dalla segnalazione possa determinarsi il rischio di ritorsione;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.3 Segnalazione di atti di ritorsione

Le persone che ritengono di aver subito atti di ritorsione possono segnalare tali circostanze alle autorità nazionali competenti in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni.

7 Tutela del segnalante e dei soggetti assimilati

Il soggetto segnalante e gli altri soggetti che per il loro ruolo potrebbero essere destinatari di ritorsioni (facilitatore, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante/colleghi di lavoro e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, enti di proprietà

del segnalante o enti presso i quali il segnalante lavora) godono delle seguenti misure di protezione previste dal Dlgs. 10/3/23 n. 24:

- tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione di responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.