

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

19 dicembre 2008

Parte Generale

INDICE

PARTE GENERALE

1. PREMESSA	4
1.1. L'aggiornamento del modello di organizzazione e di gestione	4
1.2. Definizioni	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	7
2.2. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	13
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI GI GROUP.....	14
3.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello.....	14
3.2. Funzione del Modello.....	14
3.3. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.....	15
3.4. Adozione del Modello	16
3.5. Modifiche ed integrazioni del Modello	17
4.1. Identificazione dell'organismo di controllo interno	18
4.2. Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza (OdV)	19
4.3. <i>Reporting</i> dell'OdV agli organi societari	20
4.4. Regolamento interno dell'OdV	21
5. FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA	22
5.1. Formazione del personale.....	22
5.2. Informativa ai Collaboratori Esterni	22
5.3. Obblighi di vigilanza.....	22
6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV	23
6.1. Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi	23
6.2. Modalità delle segnalazioni	23
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
7.1. Principi generali	25
7.2. Sanzioni per i Dipendenti	25
7.3. Sanzioni per i Collaboratori Interni.....	26
7.4. Misure nei confronti dei dirigenti.....	27

8. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	28
8.1. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	28
8.2. Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni	28
9. VERIFICHE PERIODICHE.....	29
10. MODELLO E CODICE ETICO	30

1. PREMESSA

1.1. L'aggiornamento del modello di organizzazione e di gestione

Nel contesto generale delle attività inerenti il proprio sistema di Corporate Governance Gi Group S.p.a., a seguito delle recenti incorporazioni di WorkNet S.p.a. e di Gi Research S.p.a. e del conseguente intervenuto mutamento della propria organizzazione interna nonché dell'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli Enti a molteplici nuove fattispecie di reato (vd. § 2.1.), si è determinata a modificare il proprio modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i. adottato dal Consiglio di Amministrazione di Gi Group S.p.a. con delibera in data 19 dicembre 2008.

Nell'aggiornamento del Modello si è tenuto conto anche delle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001"* redatte da Confindustria nella versione aggiornata del 31 marzo 2008.

L'aggiornamento del Modello si ispira, inoltre, ai principi e ai precetti contenuti nel *"Codice Etico"*, che pure è stato oggetto di aggiornamento e che viene approvato unitamente al presente Modello.

1.2. Definizioni

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

Area a Rischio: l'area di attività di Gi Group S.p.a. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

Clienti: i clienti di Gi Group che non rientrano nella definizione di Partner.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Gi Group S.p.a. in data 19 dicembre 2008.

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni globalmente considerati, quali i Partner e i Fornitori.

Collaboratori Interni: i soggetti che hanno rapporti di collaborazione professionale con Gi Group e operano all'interno della struttura aziendale, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo collaboratori a progetto, stagisti, tirocinanti, prestatori di lavoro occasionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Gi Group, ivi compresi i dirigenti.

D.Lgs. 231/2001 o il **Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Enti: società, consorzi, etc..

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti, Dipendenti e Collaboratori Interni.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi a Gi Group che non rientrano nella definizione di Partner.

Gi Group: Gi Group S.p.a., con sede legale in Milano.

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

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

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

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

Parte Speciale: l'insieme dei principi generali e procedurali specifici cui i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con Gi Group, sono tenuti ad attenersi per la corretta applicazione del Modello.

Partner: le controparti contrattuali con le quali Gi Group addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, agenzia, etc.), ove destinati a cooperare con Gi Group nell'ambito delle Aree a Rischio.

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

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

Responsabile Interno: soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina dall'Amministratore Delegato o di un dirigente da questi incaricato, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree a Rischio.

Scheda di Evidenza: ove previsto, il documento compilato dal Responsabile Interno per ogni operazione eseguita nell'ambito delle Aree a Rischio.

Società: Gi Group.

Stakeholder (o “*portatore di interesse*”): tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con Gi Group, come gli azionisti, i Clienti, i Destinatari, i Fornitori e i Partner, gli enti e le autorità cui Gi Group fa riferimento nel suo operare e, più in generale, tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle attività di Gi Group.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione - anch'essa firmata a Bruxelles - il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 in materia di lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

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

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

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

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario (artt. 24 e 25), si riferiva solo ad una serie di reati commessi nei rapporti con la P.A., e precisamente:

- 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 dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);

- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.).

La legge 23 novembre 2001, n. 409 (di conversione del Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie"), ha introdotto, all'art. 4, un nuovo articolo al Decreto (l'art. 25 *bis*) relativo ai delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, e precisamente:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati.

Successivamente, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25 *ter* del Decreto, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche nei confronti dei cd. reati societari, così come configurati dal citato D.Lgs. n. 61/2002 e, più di recente, anche dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 (cd. Legge sulla Tutela del Risparmio). Tali reati societari, come configurati dall'art. 3 del citato D.Lgs. 61/2002 e dall'art. 31 della citata Legge 262/2005, sono i seguenti:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 173 *bis* TUF);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle 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 interesse (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 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Successivamente, l'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, ha introdotto l'art. 25-*quater*, il quale - ampliando ulteriormente il catalogo dei reati cui si applica il Decreto - ha previsto la punibilità dell'Ente per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, e precisamente:

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270 bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali (consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo);
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, in base al quale commette un reato ai sensi della citata Convenzione

chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:

- (a) un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero
- (b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

Perché un atto costituisca uno dei suddetti reati non è necessario che i fondi siano effettivamente utilizzati per compiere quanto descritto alle lettere (a) e (b). Commette ugualmente reato chiunque tenti di commettere i reati sopra previsti.

Commette altresì un reato chiunque:

- (a) prenda parte in qualità di complice al compimento di un reato di cui sopra;
- (b) organizzi o diriga altre persone al fine di commettere un reato di cui sopra;
- (c) contribuisca al compimento di uno o più reati di cui sopra con un gruppo di persone che agiscono con una finalità comune. Tale contributo deve essere intenzionale e:
 - (i) deve essere compiuto al fine di facilitare l'attività o la finalità criminale del gruppo, laddove tale attività o finalità implicino la commissione del reato; o
 - (ii) deve essere fornito con la piena consapevolezza che l'intento del gruppo è di compiere un reato.

Ancora, l'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 (recante "Misure contro la tratta di persone"), ha introdotto nel corpus del Decreto l'art. 25 *quinquies* che prevede l'applicazione di sanzioni amministrative agli Enti per la commissione di delitti contro la personalità individuale e precisamente:

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

La Legge Comunitaria 2004 (Legge 18 aprile 2005, n. 62) ha poi inserito nel Decreto il nuovo art. 25 *sexies* che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai nuovi reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato previsti dagli articoli 184 e 185 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (in seguito "TUF") ed ha inserito, altresì, nel citato D.Lgs. n. 58/1998 il nuovo art. 187 *quinqüies* che prevede un'autonoma responsabilità amministrativa degli Enti per i nuovi illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato previsti dagli artt. 187 *bis* e 187 *ter* del TUF, come modificati relativamente alle sanzioni dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, e precisamente:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187 *bis* del TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187 *ter* del TUF).

Si deve all'art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 l'introduzione nel Decreto dell'art. 25 *quater.1.*, il quale ha esteso l'elenco dei reati-presupposto alle *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (art. 583 *bis* c.p.).

Ancora, con Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la responsabilità amministrativa degli Enti è stata estesa, ai sensi dell'art. 10, ai seguenti reati, purché commessi a livello transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Ai sensi dell'art. 3 della Legge 16 marzo 2006, n. 146, si considera "transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 (recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della

normativa in materia") ha introdotto nel Decreto l'art. 25 *septies*, poi sostituito ad opera dell'art. 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (emanato in attuazione dell'art. 1 della citata Legge n. 123/2007), che prevede la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati di:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Successivamente, il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 di recepimento della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, ha inserito nel Decreto, ai sensi dell'art. 63 comma 3, l'art. 25 *octies* che ha esteso l'elenco dei reati-presupposto a:

- 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.).

Si rileva che i reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita sono rilevanti sia se commessi a livello nazionale sia qualora le attività che hanno generato i beni da riciclare si siano svolte nel territorio di un altro Stato comunitario o di un Paese extracomunitario.

Da ultimo, la Legge 18 marzo 2008, n. 48 (recante "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*") ha inserito nel corpus del Decreto l'art. 24 *bis*, che ulteriormente ha esteso il catalogo dei reati-presupposto introducendo le seguenti fattispecie:

- falsità in un documento informatico (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);

- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

2.2. L'adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

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

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo (l'OdV) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di organizzazione e di gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

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

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

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI GI GROUP

3.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Gi Group è una società autorizzata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale operante nel mercato del lavoro affermatasi nel corso del corrente anno quale prima agenzia per il lavoro completamente italiana, grazie alla fusione delle due agenzie per il lavoro, Générale Industrielle S.p.A e WorkNet S.p.A, ed alla recentissima incorporazione di Gi Research S.p.a..

La Società è presente sul territorio con una rete capillare di circa 250 filiali, tramite le quali fornisce servizi di somministrazione di manodopera e di ricerca e selezione del personale in qualsiasi settore, per aziende di ogni dimensione.

Le attività di Gi Group si sostanziano nella ricerca e selezione del personale che viene poi somministrato o assunto dai propri Clienti.

Gi Group, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella gestione del proprio business e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri Dipendenti e Collaboratori Interni, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Gi Group, affinché nell'espletamento delle proprie attività adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello, originariamente, era stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da Confindustria.

Il presente Modello è l'esito di una significativa attività di rilevazione delle Aree a Rischio sfociata in una rigorosa individuazione di principi generali e procedurali specifici cui tutti i Destinatari debbono uniformarsi. Il Modello, che rappresenta dunque l'aggiornamento del precedente modello di organizzazione e gestione, viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Gi Group.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto il Consiglio di Amministrazione, considerato il notevole incremento delle dimensioni di Gi Group, ha affidato ad un organismo collegiale (composto da soggetti in possesso dei requisiti descritti al successivo § 4.1) l'incarico di assumere le funzioni di organismo di controllo interno (Organismo di Vigilanza - OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.2. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate

dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Gi Group nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Gi Group in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi cui Gi Group intende attenersi nell'espletamento della propria *mission* aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione, anche attraverso il richiamo ad eventuali procedure aziendali adottate dalla Società non ricomprese nella Parte Speciale, di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio della separazione o segregazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

3.3. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il presente Modello è composto, nella sua versione attuale, da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse tipologie di reato contem-

plate nel Decreto.

La Parte Speciale trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste dal Decreto, in particolare per i reati realizzabili nei confronti della P.A., per i cd. "Reati Societari", per i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché per i reati realizzabili con violazione delle norme antinfornistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro nonché per i reati informatici e trattamento illecito di dati (rispettivamente, parte Speciale "A", "B", "C", "D" ed "E").

Gi Group, a seguito dell'attività di rilevazione delle Aree a Rischio, non ha invece ritenuto necessario contemplare nella Parte Speciale i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, quelli contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, nonché i reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo nonché ai Reati transnazionali, benché gli stessi siano trattati - in maniera più sintetica - nella Parte Speciale. Al riguardo è opportuno sottolineare, infatti, che, dopo attenta analisi della realtà aziendale e della documentazione in essa presente, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei predetti reati; alcune fattispecie di reato non sono nemmeno ipotizzabili rispetto alla realtà aziendale. In ogni caso i presidi già adottati e applicati dalla Società sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose.

Ferma restando la natura privatistica di Gi Group, nella convinzione, già sopra espressa, che l'adozione del Modello, sebbene facoltativa e non obbligatoria ai sensi del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Gi Group a tenere condotte conformi alla normativa vigente, nonché in un'ottica di perseguimento della *best practice* nello svolgimento dell'attività aziendale, si è tenuto conto che Gi Group intende porre particolare attenzione ai rapporti da instaurarsi, in particolare con la P.A..

È demandato al Consiglio di Amministrazione di Gi Group di integrare il presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con eventuali integrazioni della Parte Speciale relativa ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

3.4. Adozione del Modello

L'adozione del Modello da parte di Gi Group è attuata secondo i seguenti criteri:

a) Adozione ed aggiornamento del Modello.

È rimessa a Gi Group la predisposizione degli aggiornamenti al Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione.

È rimessa alla responsabilità di Gi Group l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito all'OdV di Gi Group il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

c) Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello.

È affidato all'OdV il compito di dare impulso e di coordinare, sul piano generale, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso per assicurare al Modello stesso una corretta ed omogenea attuazione, nonché di effettuare specifiche azioni di controllo sulla Società.

In conformità ai criteri sopra indicati il Modello trova attuazione come segue.

3.5. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a, del Decreto), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Gi Group.

È, peraltro, riconosciuta all'Amministratore Delegato la possibilità di effettuare eventuali integrazioni delle Aree a Rischio, nonché la facoltà di apportare al Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale quali, ad esempio, aggiornamenti normativi, denominazioni di funzioni o cambiamento di ruoli di funzioni investendo, ove necessario, l'intero Consiglio di Amministrazione.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV di Gi Group ai suddetti organi sociali, sentite le competenti funzioni aziendali.

In ogni caso le suddette variazioni verranno riferite annualmente al Consiglio di Amministrazione.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

4.1. Identificazione dell'organismo di controllo interno

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

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

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

A tal riguardo si precisa che:

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

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

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

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

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV è supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno della Direzione Affari Legali e Societari o dell'Ufficio di Internal Audit e Qualità), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

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

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

All'OdV viene attribuito un budget annuale di spesa, al fine di assicurare la massima autonomia ed indipendenza, deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2008. Per gli esercizi annuali successivi al primo l'OdV elabora il proprio budget di spesa, da sottoporre all'approvazione del vertice aziendale, tenendo conto delle necessità incontrate nel corso della sua attività (quali, ad es., il ricorso ad eventuali consulenze, le risorse per la realizzazione delle attività di verifica, delle attività di formazione/comunicazione nonché per l'aggiornamento degli strumenti utilizzati). Nell'elaborazione del budget l'OdV si può avvalere dell'ausilio delle funzioni aziendali più appropriate.

4.2. Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza (OdV)

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

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

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

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale; il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per un migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

4.3. Reporting dell'OdV agli organi societari

Sono assegnate all'OdV di Gi Group due linee di *reporting*:

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

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

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

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

4.4. Regolamento interno dell'OdV

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

5. FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

5.1. Formazione del personale

La formazione del personale per la diffusione, conoscenza ed attuazione del Decreto e del Modello sarà gestita dal Responsabile della Direzione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata ai seguenti livelli:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: formazione iniziale e, annualmente, a tutti i neo assunti ed ai nuovi incaricati;
- altro personale: nota informativa adeguatamente diffusa; clausola apposita su tutti i contratti per i neo assunti;
- consulenti e agenti: nota informativa iniziale; clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente.

A tali fini potrà essere predisposta un'apposita sezione sulla *intranet* aziendale, aggiornata a cura dell'OdV.

5.2. Informativa ai Collaboratori Esterni

Potranno essere altresì fornite ai Collaboratori Esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Gi Group sulla base del presente Modello nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5.3. Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali, i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali, hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 6.2., eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 7.

6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV

6.1. Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Gli Esponenti Aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano Gi Group o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
 - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di Gi Group nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
 - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di Reati o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.
2. ogni violazione o presunta violazione delle regole previste dal Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Gi Group.

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

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata.

6.2. Modalità delle segnalazioni

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

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

Per quanto concerne le segnalazioni dirette all'OdV, le stesse potranno infine essere effettuate anche tramite *e-mail* all'indirizzo di posta elettronica odv@gigroup.eu oppure tramite posta all'indirizzo Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 c/o Gi Group S.p.a., Piazza Fidia n. 1, 20159 Milano.

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 7.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Principi generali

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

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

7.2. Sanzioni per i Dipendenti

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

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

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

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

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

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

- 3) Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il Dipendente che:
- nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Gi Group arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza da Gi Group con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.
- 4) Incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare** il Dipendente che:
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o in aperta violazione delle stesse e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

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

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

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

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore delle Risorse Umane.

7.3. Sanzioni per i Collaboratori Interni

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

to.

7.4. Misure nei confronti dei dirigenti

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

8. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

8.1. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

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

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

8.2. Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

9. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

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

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

10. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Gi Group allo scopo di esprimere i principi di “*deontologia aziendale*” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori Interni;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).