

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231
10 dicembre 2024

Parte Generale

INDICE

PARTE GENERALE

1. PREMESSA	4
1.1. Il modello di organizzazione e di gestione	4
1.2. Definizioni	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01	6
2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	6
2.2. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	14
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI GI GROUP	16
3.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	16
3.2. Funzione del Modello	16
3.3. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale	17
3.4. Adozione del Modello	18
3.5. Modifiche ed integrazioni del Modello	19
4.1. Identificazione dell'organismo di controllo interno	20
4.2. Funzioni e poteri dell'OdV	21
4.3. Reporting dell'OdV agli organi societari	22
4.4. Regolamento interno dell'OdV	23
5. FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA	24
5.1. Formazione del personale	24
5.2. Informativa ai Collaboratori Esterni	24
5.3. Obblighi di vigilanza	24
6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV	25
6.1. Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi	25
6.2. Modalità delle segnalazioni	25
7. SISTEMA DISCIPLINARE	28
7.1. Principi generali	28

7.2. Sanzioni per i Dipendenti	28
7.3. Sanzioni per i Collaboratori Interni	29
7.4. Misure nei confronti dei dirigenti	30
8. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	31
8.1. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	31
8.2. Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni	31
9. VERIFICHE PERIODICHE	32
10. MODELLO E CODICE ETICO	33

1. PREMESSA

1.1. Il modello di organizzazione e di gestione

Nel contesto generale delle attività inerenti il proprio sistema di corporate governance Gi Group S.p.A., anche a seguito dell'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti a molteplici nuove fattispecie di reato (vd. § 2.1.), ha provveduto ad aggiornare il proprio modello di organizzazione e di gestione ex D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i..

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. 231/01”* redatte da Confindustria nella versione aggiornata del marzo 2014.

L'aggiornamento del Modello si ispira, inoltre, ai principi e ai precetti contenuti nel *“Codice Etico”*, che pure è stato oggetto di aggiornamento.

Il presente Modello rappresenta la versione aggiornata, adottata con delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione nella data riportata in copertina.

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..

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 apprendisti, stagisti, 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. 231/01 o il Decreto: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, 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..

Gi Group Holding: Gi Group Holding S.p.A., società che esercita su Gi Group attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 cod. civ..

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

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

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/01.

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

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

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

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. 231/01

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

Con il Decreto il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione - 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.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Gi Group, al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, è opportuno dar conto della normativa di riferimento. Originariamente prevista per i reati contro la P.A. (art. 25, D.lgs. 231/01) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.lgs. 231/01. Oltre alle disposizioni del Decreto, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il catalogo dei reati 231, tra cui la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti, il D.lgs. n. 75/20 (Decreto fiscale) ed il D.lgs. 8 novembre 2021 n. 184.

In dettaglio, la responsabilità amministrativa dell'ente è prevista per la commissione dei seguenti reati:

1) Reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto)

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
 - frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
 - corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322-*bis* c.p.);
 - istigazione alla corruzione (322 c.p.);
 - circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (319-*ter* c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (319-*quater* c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - abuso d'ufficio se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 323 c.p.);
 - peculato se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 314 c.p.)
 - peculato mediante profitto dell'errore altrui se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 316 c.p.);
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).
 - frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2. L. 23/12/1986, n.898).
- 2) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto):
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.). 3)
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)
 - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. n. 309/90);
 - illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.c.).
- 4) Reati societari (art. 25-ter del Decreto)¹
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
-
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);

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

- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggioaggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).
- 5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
 - assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
 - arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
 - organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1 c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
 - condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
 - attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
 - istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.
- 6) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto)
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
- 7) Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);

- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- violenza sessuale (art. 609-*bis* c.p.);
- atti sessuali con minorenne (art. 609-*quater* c.p.);
- corruzione di minorenne (art. 609-*quinquies* c.p.);
- violenza sessuale di gruppo (art. 609-*octies* c.p.); • adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

8) Reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).

9) Reati “transnazionali” (art. 10, legge 16 marzo 2006, n. 146).

L’art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell’ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura “transnazionale”, ai sensi dell’art. 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater*, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

10) Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);

- circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).
- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto):
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
 - autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).
- 12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1) ad opera del D.lgs. 8 novembre 2021 n. 184:
- delitto di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito o di carte di pagamento (art. 493-*ter* c.p.);
 - delitto di detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.);
- 13) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto):
- documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
 - detenzione 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 d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*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 soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
 - opposizione o contrasto dei procedimenti o delle attività ispettive e di vigilanza afferenti la sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito in legge 18 novembre 2019, n. 133).

14) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

15) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies* del Decreto):

- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni, etc.) (artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies* della legge n. 633/41).

16) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto):

- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

17) Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto):

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso anche straniera di cui agli artt. 416 e 416-*bis* c.p. finalizzata alla commissione dei delitti di cui al libro II, titolo VI-*bis*, c.p. ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale (art. 452-*octies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose in violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13 dell'art. 137, D.lgs. n. 152/06;

- apertura o effettuazione di nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure effettuazione o mantenimento di detti scarichi una volta che sia stata sospesa o revocata l'autorizzazione in violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11 dell'art. 137, D.lgs. n. 152/06;
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.lgs. n. 152/06);
 - bonifica dei siti (art. 257, D.lgs. n. 152/06);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.lgs. n. 152/06);
 - traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.lgs. n. 152/06);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.lgs. n. 152/06);
 - sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, D.lgs. n. 152/06);
 - sanzioni (art. 279, D.lgs. n. 152/06);
 - importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, 2 e 6, legge n. 150/92);
 - falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3-bis, legge n. 150/92);
 - cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, legge n. 549/93);
 - inquinamento doloso (art. 8, D.lgs. n. 202/07);
 - inquinamento colposo (art. 9, D.lgs. n. 202/07).
- 18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*):
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).
- 19) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*):
- propaganda, istigazione o incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232 (art. 3, comma 3-bis, legge 13 ottobre 1975 n. 654).
- 20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*):
- Frode in competizioni sportive (art. 1, legge 13 dicembre 1989, n. 401);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, legge 13 dicembre 1989, n. 401).
- 21) Reati tributari commessi anche in ambito transfrontaliero (art. 25-*quinqüesdecies*):

- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'art. 3, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 8, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'art. 11, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;

- delitto di dichiarazione infedele, previsto dall'art. 4, D.lgs. 10 marzo 2000, n.74;
- delitto di omessa dichiarazione, previsto dall'art. 5, D.lgs. 10 marzo 2000, n.74;
- delitto di indebita compensazione previsto dall'art. 10 *quater*, D.lgs. 10 marzo 2000, n.74.

22) Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies):

reati di contrabbando (DPR 23 gennaio 1973, n.43) 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, società autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali soggetta alla direzione e coordinamento ex art. 2497 cod. civ. da parte di Gi Group Holding, è la prima multinazionale italiana del lavoro, nonché una delle principali realtà, a livello mondiale, nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

La Società è presente sul territorio con una rete capillare di 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, prevalentemente, 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, è stato 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 trarne 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 contemplate 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, e autoriciclaggio, nonché per i reati realizzabili con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, per i reati informatici e trattamento illecito di dati, per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e per i reati tributari (rispettivamente, Parte Speciale "A", "B", "C", "D", "E", "F" e "G").

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, il reato di mutilazione degli organi genitali femminili, quelli contro la personalità individuale (ad eccezione del reato di cui all'art. 603-bis c.p.), i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, i reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo nonché ai reati transnazionali, ai reati ambientali, ai reati in violazione della LdA, a quello di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ai reati di razzismo e xenofobia e alla frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. 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 in quanto i presidi già adottati e applicati dalla Società sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose. Alcune fattispecie di reato, peraltro, non sono nemmeno ipotizzabili rispetto alla realtà aziendale.

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 assicurarne una corretta e 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 devono essere forniti al momento della nomina dell'OdV adeguati chiarimenti ed informazioni relativamente alla professionalità dei suoi componenti e il *curriculum vitae* di ciascun membro deve essere posto agli atti del consiglio.

Costituisce causa 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 Corporate Compliance & Purchasing o della Direzione Legal), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

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

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

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

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

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, e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

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

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 è gestita dal Responsabile della Direzione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV e si articola 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: formazione a distanza ed eventuali note informative;
- consulenti e agenti: nota informativa iniziale; clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente.

A tali fini la Società potrà avvalersi di un'apposita sezione sulla *intranet* aziendale.

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 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;
- il Modello prevede un canale informativo verso l'OdV, con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e di definire velocemente eventuali situazioni critiche o dubbie.

Le segnalazioni dirette all'OdV potranno essere effettuate tramite *e-mail* all'indirizzo di posta elettronica odv@gigroup.com, tramite posta all'indirizzo Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 c/o Gi Group S.p.A., Piazza IV Novembre n. 5, 20124 Milano oppure tramite lo strumento di segnalazione "Gi Group Holding Reporting Channel", così come indicato al successivo articolo 6.3 lettera a).

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.

6.3. Tutele previste in favore del segnalante (sistema c.d. di whistleblowing)

Il [D.Lgs. n. 24/2023](#) del 15 marzo 2023, ha recepito nell'ordinamento giuridico italiano la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al Dipendente di un ente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

Le segnalazioni oggetto di whistleblowing potranno, quindi, riguardare comportamenti, da chiunque realizzati all'interno della Società, riscontrabili come violazioni dei principi e delle regole esposte nel Modello o nel Codice Etico di cui la Società si è dotata e che, in quanto tali, rappresentano un rischio per i Dipendenti, gli Organi Sociali e l'organizzazione aziendale nel suo complesso, tale da compromettere il conseguimento della mission aziendale.

Gi Group ha adottato una specifica procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, cui si fa espresso rinvio, per chi intenda esercitare il diritto a segnalare eventuali illeciti e/o irregolarità.

Si ricorda che, ai sensi della normativa sul whistleblowing, la segnalazione dovrà essere fondata su elementi sufficientemente precisi, rispetto al fatto segnalato e all'autore dello stesso, da non far ritenere la segnalazione manifestamente calunniosa o infondata. Il segnalante, infatti, si assume la responsabilità disciplinare, civile e/o penale in caso di segnalazioni effettuate con dolo e/o colpa grave, senza il rispetto dei principi ispiratori della normativa sul whistleblowing che mira a tutelare l'integrità dell'ente.

La segnalazione deve essere indirizzata all'OdV al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro, ad eccezione del caso in cui la segnalazione riguardi

proprio l'OdV e il segnalante pertanto si rivolga direttamente ad ANAC. La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio al seguente link: [Gi Group Holding Reporting Channel \(convercent.com\)](https://convercent.com); In tal caso, attraverso tale strumento di segnalazione, verrà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante; o, in alternativa, mediante invio della segnalazione all'indirizzo mail dell'OdV: **odv@gigroup.com**
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

La Società assicura la piena riservatezza dell'identità del segnalante e garantisce, altresì, la massima tutela rispetto a qualsivoglia condotta di natura ritorsiva e/o discriminatoria collegata alla segnalazione. In particolare, sarà sempre vietata l'erogazione di sanzioni di carattere disciplinare ovvero qualsivoglia altra misura avente effetti ritorsivi sul rapporto di lavoro del segnalante. Il Modello prevede, infatti, espressamente l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, a qualsiasi titolo, compia atti discriminatori o ritorsivi di qualunque natura in danno del dipendente che effettua la segnalazione ovvero qualora vengano violati i doveri di riservatezza a tutela dell'identità del segnalante.

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:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o in aperta violazione delle stesse e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

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.

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

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, incluse quelle a tutela del soggetto che dovesse segnalare all’OdV condotte illecite (cd. “whistleblower”), potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione o nei relativi accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale e l’applicazione delle eventuali penali stabilite, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

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 [incluse quelle a tutela del soggetto che dovesse segnalare all’OdV condotte illecite (cd. “whistleblower”)], 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 e l'applicazione delle eventuali penali stabilite, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

9. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello è soggetto a due tipi di verifiche:

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

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

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).