



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

GBE S.p.A.

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Revisioni

Rev.	Natura della revisione	Data delibera CDA
00	Prima emissione	30/06/2014
01	Revisione ed aggiornamento (11/03/2020)	25/07/2020

INDICE

1. Definizioni	3	Rev. 1
2. Decreto legislativo n. 231 del 2001	4	
3. GBE S.P.A.	14	
4. Modello di Organizzazione e Gestione	16	
5. Organismo di Vigilanza	20	
6. Flussi informativi interni	24	
7. Diffusione e conoscenza del modello	27	
8. Sistema Disciplinare	29	
PARTE SPECIALE “A” - Rapporti con la Pubblica Amministrazione	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 4	Rev. 1
PARTE SPECIALE “B” - Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 3	Rev. 1
PARTE SPECIALE “C” - Reati societari	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 5	Rev. 1
PARTE SPECIALE “D” - Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 4	Rev. 1
PARTE SPECIALE “E” - Reati ambientali	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 5	Rev. 1
PARTE SPECIALE “F” - Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e beni o utilità di provenienza illecita	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 4	Rev. 1
PARTE SPECIALE “G” - Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 1	Rev. 1
PARTE SPECIALE “H” - Reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 2	Rev. 0
PARTE SPECIALE “I” - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 2	Rev. 0
PARTE SPECIALE “L” - Delitti contro l’industria ed il commercio	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 5	Rev. 0
PARTE SPECIALE “M” - Reati tributari	Numerazione indipendente Totale nr. pag. 5	Rev. 0

1. DEFINIZIONI

GBE (o la Società)	Indica la società di diritto italiano GBE S.p.A., con sede in Via Teonghio, 44 - 36040 Orgiano (VI);
Codice Etico	indica il complesso di principi e norme di condotta adottato da GBE S.p.A. nei confronti dei membri interni alla Società e degli <i>stakeholder</i> (persone fisiche e/o giuridiche che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti con la Società) al fine di consolidare un'etica di impresa, anche indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, promuovendo, raccomandando o vietando determinati comportamenti.
Decreto (o D.lgs. 231/2001)	indica il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, come successivamente modificato e integrato;
Destinatari	indica i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, in particolare: tutti coloro che operano in nome e per conto di GBE, inclusi a titolo esemplificativo gli amministratori, i sindaci, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, i partner commerciali, i fornitori, gli agenti, nonché i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
Enti o Ente	ai sensi dell'art. 1 del Decreto, indica gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica cui si applicano le disposizioni del Decreto;
Linee Guida	indica le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 pubblicate da Confindustria nella più recente revisione (marzo 2014);
Modello	indica il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
Organismo di Vigilanza	indica l'organismo previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/01, cui è affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone il relativo aggiornamento;
Aree e Processi Sensibili	indica i settori aziendali e le specifiche attività di GBE nel cui ambito sussiste il rischio di commettere uno dei Reati Presupposto richiamati dal Decreto.
Reati Presupposto	indica i reati la cui commissione è presupposto per la responsabilità amministrativa dell'Ente introdotta dal Decreto. Si tratta, in particolare, delle fattispecie criminoso individuate dagli artt. 24 e segg. del Decreto;
Testo Unico	indica il D. lgs. 9 aprile 2008 n. 81., c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche ed integrazioni;
TUF	indica il D. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, c.d. Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria e successive modifiche ed integrazioni.

2. DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

2.1 La responsabilità “amministrativa” degli Enti

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore - in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la nuova “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Soggetto a continue modifiche e integrazioni (l'ultima delle quali operata dal DDL 18.12.2018, n. 1189-B), il Decreto si inserisce nell'ottica di un più ampio percorso di regolamentazione, teso ad adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali cui l'Italia da tempo aderisce (come la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995*, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997*, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri; la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

La Relazione Ministeriale che accompagna il Decreto (di seguito, la “**Relazione**”) sottolinea infatti come la persona giuridica debba ormai essere considerata “*«quale autonomo centro d'interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Ente»*». E non si vede perché l'equiparazione tra enti e persone fisiche non debba spingersi ad investire anche l'area dei comportamenti penalmente rilevanti” (Punto 1, Relazione). Sulla scorta di tale rilievo, il Legislatore ha quindi introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità a carico degli Enti, che si configura allorquando determinati reati (Reati Presupposto) vengano posti in essere da soggetti legati a vario titolo all'Ente (Soggetti Apicali o Sottoposti), nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo.

Nonostante il Decreto qualifichi la responsabilità in esame come “amministrativa”, la Relazione ha precisato che detta responsabilità - poiché conseguente da reato e legata (per espressa disposizione di legge) alle garanzie del processo penale - diverge in non pochi punti dal paradigma dell'illecito amministrativo tracciato dalla LEGGE 689 del 1981, «*con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*» (Punto 1.1, Relazione).

Il Decreto ha quindi introdotto a carico degli Enti una responsabilità “amministrativa dipendente da reato”, nell'ambito della quale il fatto illecito, benché commesso da una persona fisica, è comunque un fatto “proprio” anche della persona giuridica, in forza del rapporto di immedesimazione organica che sussiste tra l'Ente e l'autore materiale del reato, avendo questi agito nell'ambito delle sue competenze societarie e nell'interesse dell'Ente, come organo e non come soggetto da questo distinto. La responsabilità ex D.lgs. 231/01 si configura pertanto come una responsabilità diretta dell'Ente ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile (e non oggettiva per fatto altrui, ex art. 2049 del Codice Civile), che sancisce la morte del dogma “*societas delinquere non potest*”.

2.2 Enti destinatari del Decreto

Ai sensi dell'articolo 1 del Decreto, le disposizioni ivi contenute si applicano esclusivamente agli “*enti forniti di personalità giuridica e a società e associazioni anche prive di personalità giuridica*” (Comma 1), non trovando invece applicazione con riferimento a “*Stato, enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici ed enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (Comma 3). Dietro l'apparente chiarezza semantica, tali formule nascondono in realtà non poche insidie interpretative. La giurisprudenza è quindi intervenuta per meglio chiarire l'ambito di applicazione del Decreto, individuando quali Enti destinatari:

- Società unipersonali (Cass. Pen., Sez. III, n. 15657 del 20 aprile 2011);
- Società cooperative (Cass. Pen., sez. VI, n. 32627 del 02 ottobre 2006);
- Studi professionali (Cass. Pen., Sez. II, n. 4703 del 14 gennaio 2011);
- Enti privati che svolgono un servizio pubblico (Cass. Pen., Sez. III, n. 234 del 26 ottobre 2010);
- Fondazioni (Tribunale Milano, sez. XI, 26 giugno 2008);

- ONLUS (Tribunale Milano, n. 820 del 03 aprile 2011);
- A.T.I. - Associazione Temporanea d'Impresa (Cass. Pen., SS.UU., n. 26654 del 2 luglio 2008);
- Gruppo di società e holding (Cass. Pen., Sez. V, n. 24583 del 20 giugno 2011);
- Società straniere operanti in Italia, a prescindere dal fatto che queste abbiano o meno in Italia una sede secondaria o uno stabilimento (Trib. Milano, 27 aprile 2004; Trib. Lucca n. 222/2017).

Le disposizioni del Decreto non trovano invece applicazione con riferimento a:

- Stato ed enti pubblici territoriali: rientrano in tale categoria anche Regioni, Province, Comuni, Città metropolitane e Comunità montane, la cui esclusione genera una zona franca giustificabile alla luce delle delicate conseguenze che produrrebbe l'impatto, su questi soggetti, delle sanzioni interdittive previste dal Decreto.
- Enti pubblici non economici: "il Legislatore delegante aveva di mira la repressione di comportamenti illeciti nello svolgimento di attività di natura squisitamente economica, e cioè assistite da fini di profitto, con la conseguenza di escludere tutti quegli enti pubblici che, perseguono e curano interessi pubblici prescindendo da finalità lucrative» (Punto 2, Relazione).
- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale: si tratta di sindacati e partiti politici, esclusi dall'ambito applicativo del Decreto in quanto le sanzioni ivi previste potrebbero essere utilizzate in modo strumentale per reprimere il dissenso politico o sindacale.

2.3 Criteri di imputazione

La responsabilità amministrativa dipendente da reato, configurata in capo agli Enti dall'art. 5 del Decreto, sorge esclusivamente nell'ipotesi in cui determinati soggetti, che rivestono posizioni apicali o sottoposte nell'Ente, abbiano realizzato, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo, alcuni degli specifici Reati Presupposto individuati agli artt. 24 e ss. del Decreto

2.3.1 Soggetti Apicali e Sottoposti

Il primo presupposto applicativo della responsabilità degli Enti è il rapporto funzionale che deve legare la persona fisica autrice del Reato Presupposto e l'Ente (c.d. "immedesimazione organica"). In particolare, l'art. 5 del Decreto individua una duplice categoria di possibili autori materiali del Reato Presupposto:

Soggetti Apicali: "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (Comma 1, lett. a). La eterogeneità degli Enti (quanto a dimensioni e mercato in cui operano) e le numerose strutture organizzative di riferimento, hanno indotto il Legislatore a optare per una definizione elastica di "Soggetto Apicale", evitando elencazioni di carattere tassativo. In quest'ottica, la formula riportata nell'art. 5, lett. a) del Decreto deve essere proiettata solo nei confronti di quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'Ente attraverso (i) l'esercizio formale di funzioni di rappresentanza (concetto legato alla manifestazione della volontà dell'Ente verso l'esterno in relazione agli atti negoziali), amministrazione (concetto legato al potere di gestione e controllo delle risorse materiali dell'Ente) o direzione (concetto legato al potere di gestione e controllo del personale dell'Ente) oppure (ii) l'esercizio cumulativo di fatto delle funzioni di gestione e controllo. I Soggetti Apicali dell'Ente vengono equiparati dall'art. 5 del Decreto a coloro che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" dell'Ente stesso, consentendo agli interpreti di annoverare tra i Soggetti Apicali anche i direttori di stabilimento, figure che nelle realtà aziendali medio-grandi sono spesso dotate di forte autonomia gestionale e sottratte al controllo delle sedi centrali. Resta per converso escluso dall'orbita della disposizione in esame l'esercizio di una funzione di controllo assimilabile a quella svolta dai sindaci (Punto 3.2, Relazione).

Soggetti Sottoposti: "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali" (Comma 1, lett. b). La sfera soggettiva dei subordinati è principalmente composta dalla schiera dei dipendenti, a vario titolo inquadrati nell'organigramma aziendale. Il formale inserimento nell'organizzazione dell'Ente, tuttavia, costituisce una

condizione normale ma non indispensabile ai fini dell'inquadramento nella categoria in esame. In realtà, anche un "soggetto esterno" che intrattiene rapporti lavorativi o professionali con l'Ente, potrebbe teoricamente essere inserito tra i Soggetti Sottoposti e conseguentemente determinare, con la propria eventuale condotta illecita, la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. Potrebbero quindi essere annoverati in questa categoria gli agenti, i promotori, gli intermediari commerciali e i professionisti che agiscono per conto dell'Ente nell'ambito del mandato professionale ricevuto.

Ascrivere l'autore del reato alla prima o alla seconda categoria è un'operazione estremamente importante, perché da essa derivano fondamentali conseguenze sul versante processuale, in quanto il Decreto stabilisce regole probatorie differenziate, a seconda che il Reato Presupposto sia stato commesso da Soggetti Apicali o Sottoposti. In dettaglio, nel disciplinare l'ipotesi in cui il reato sia commesso da un Soggetto Apicale, l'art. 6 co. I del Decreto (in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'Ente) realizza una completa inversione dell'onere probatorio, prevedendo che sia l'Ente a dover dimostrare di avere assunto tutte le misure necessarie per impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato (per un dettaglio di queste misure, vedi par. 2.5). In prospettiva differenziata, per il caso in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto Sottoposto, l'onere della prova torna ad incombere sull'accusa, la quale dovrà dimostrare che la realizzazione del fatto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. Ed il ruolo centrale del modello organizzativo nel sistema probatorio "231" sale prepotentemente alla ribalta nella previsione del comma successivo, laddove il legislatore delegato specifica che *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

2.3.2 Nozione di interesse e vantaggio

La responsabilità di cui al Decreto sorge solo nell'ipotesi in cui il Reato Presupposto venga posto in essere da un Soggetto Apicale o Sottoposto *"nell'interesse o a vantaggio"* dell'Ente (art. 5, Decreto).

Interesse e vantaggio rappresentano due criteri di imputazione alternativi e concorrenti tra loro, come dimostra la congiunzione disgiuntiva "o" che lega i due termini nel sintagma normativo e come esemplificato dalla Relazione, secondo cui il criterio dell'"interesse" esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile *"ex ante"* (cioè al momento della commissione del fatto), secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre il criterio del *"vantaggio"* assume una connotazione essenzialmente oggettiva e come tale valutabile *"ex post"*, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito e indipendentemente dalla finalizzazione originaria del reato (Punto 3.2, Relazione). In altri termini, perché possa ascriversi all'Ente la responsabilità per il Reato Presupposto, non è essenziale che l'Ente abbia conseguito in concreto un vantaggio, patrimoniale o meno, essendo sufficiente che la condotta dell'autore materiale mirasse oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, l'interesse del medesimo. In quest'ottica l'art. 5, co. II del Decreto, esclude la responsabilità dell'Ente quando gli autori del Reato (siano essi Apicali o Sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica, riferendosi cioè alle ipotesi in cui il Reato commesso dalla persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'Ente, in quanto non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo.

Quanto al tema della possibile responsabilità *ex D.lgs. 231/2001* di una holding in relazione a Reati Presupposto commessi nell'ambito del gruppo societario (aspetto di particolare interesse, considerato il ruolo di vertice occupato dalla Società nel gruppo GBE), la giurisprudenza ha chiarito che *"la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un «gruppo» possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D.lgs. 231/2001, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della «holding» stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente - per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del D.lgs. 231 del 2001 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo - l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale «interesse di*

gruppo»¹. Nessun obbligo di vigilanza ed intervento incombe inoltre sulla *holding*, indipendentemente dalla misura della sua partecipazione e dall'eventuale capacità di influenza dominante. Ne consegue che una eventuale responsabilità della *holding* potrà sostenersi solo quando la condotta delittuosa sia stata tenuta in esecuzione di direttive e dettami provenienti dagli amministratori della capogruppo, che non solo non abbiano impedito la commissione di reati, ma abbiano concretamente determinato altri soggetti alla violazione della legge, approfittando della loro posizione di supremazia.

2.3.3 I Reati presupposto

La punibilità degli Enti, nel sistema disegnato dal D.lgs. 231/2001, non è indifferenziatamente connessa alla realizzazione di qualsiasi illecito penale, ma è circoscritta ai c.d. “Reati Presupposto”, cioè a quel numero chiuso di ipotesi criminose che la legge specificamente ricollega, appunto, alla loro responsabilità. Nella formulazione originaria del Decreto erano contemplati esclusivamente i reati contro la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli articoli 24 (“*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico*”) e 25 (originariamente rubricato “*Concussione e corruzione*”). Il dettato normativo è stato tuttavia integrato da alcuni interventi successivi all’entrata in vigore del Decreto, che hanno progressivamente ampliato il novero dei Reati Presupposto a molte altre fattispecie criminose (non sempre riconducibili al mondo dei corporate crimes).

Articolo Introdotto	Riferimento normativo	Tipologia di Reati richiamati
24 BIS	Introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dai D.lgs. n. 7 e 8 del 15.01.2016 e L. 18 novembre 2019, n. 133	Delitti informatici, Trattamento illecito di dati, Delitti in ambito Cybersicurezza
24 TER	Introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla Legge 27.05.2015, n. 69 e dalla Legge 11.12. 2016, n. 236	Delitti di criminalità organizzata
25 BIS	Introdotto dal Decreto Legge n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dalla Legge 23.07.2009, n. 99 e dal D.lgs. 21.06.2016, n. 125	Delitti di falso nummario
25 BIS. 1	Introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99	Delitti contro l’industria e il commercio
25 TER	Introdotto dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, modificato dalla Legge 06.11.2012, n. 190, dalla Legge 27.05.2015, n. 69 e dal D.lgs. 15.03.2017, n. 38	Reati societari
25 QUATER	Introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7	Delitti con finalità di terrorismo
25 QUATER. 1	Introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

¹ Cass. n. 24583 del 18.01.2011 e Cass. n. 52316 del 09.12.2016.

25 QUINQUIES	Introdotta dalla Legge n. 11 agosto 2003, n. 228 e modificata dalla Legge 29.10.2016 n. 199	Delitti contro la personalità individuale
25 SEXIES	Introdotta con la Legge 18 aprile 2005, n. 62	Reati di abuso di mercato
25 SEPTIES	Introdotta dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
25 OCTIES	Introdotta dal D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificata dalla Legge 15.12.2014, n. 186	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
25 NOVIES	Introdotta dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
25 DECIES	Introdotta dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 116	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
25 UNDECIES	Introdotta dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificata dalla Legge 22.05.2015, n. 68	Reati ambientali
25 DUODECIES	Introdotta dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificata dalla Legge 04.11.2017, n. 161	Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
25 TERDECIES	Introdotta dalla L. 20 novembre 2017, n. 167	Razzismo e xenofobia
25 QUATERDECIES	Introdotta dalla L. 03 maggio 2019, n. 39	Frodi sportive
25 QUINQUIESDECIES	Introdotta dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157	Reati tributari

La Legge n. 146 del 16 marzo 2006 (*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*) ha inoltre esteso l'ambito applicativo del Decreto a una serie di reati - tra cui diversi delitti associativi - qualora caratterizzati dal requisito della "transnazionalità". La Legge 14 gennaio 2013, n. 9 (*Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini*) ha introdotto anche alcune fattispecie criminose relative all'adulterazione alimentare nella **filiera degli oli di oliva**.

2.4 Efficacia nello spazio del D.Lgs. 231/01

Alla luce della sempre maggiore internalizzazione dei mercati, il Decreto ha previsto (articolo 4) che l'Ente risponda sia dei Reati Presupposto commessi in Italia sia di quelli commessi all'estero, purché (i) l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale (cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione) oppure il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo, (ii) nei confronti dello stesso non stia procedendo direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato e (iii) ricorrano gli altri presupposti disciplinati dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale.

2.5 Responsabilità dell'Ente e condotte esimenti

Fino all'entrata in vigore del D.lgs. 231/2001 il principio della "personalità" della responsabilità penale (espresso all'art. 27 della Costituzione) lasciava gli Enti indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall'eventuale risarcimento del danno (se e in quanto esistente). Il Decreto ha invece introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una responsabilità a carico degli Enti che si fonda sul paradigma dell'"immedesimazione organica" (l'Ente risponde del Reato-Presupposto realizzato da un Soggetto Apicale o Sottoposto, nel suo vantaggio o interesse, poiché quest'ultimo opera nell'ambito delle sue competenze societarie e nell'interesse dell'ente, agendo come organo e non come soggetto da questo distinto, quasi fosse un'"estensione dell'Ente stesso") e della "**colpa da mancata organizzazione**" (l'Ente risponde del Reato-Presupposto poiché non si è adeguatamente organizzato per evitare alcuni specifici fenomeni criminosi posti in essere da soggetti a lui funzionalmente riferibili). Potremmo dire, in sintesi, che il Legislatore italiano ha introdotto un modello di responsabilità dell'Ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, ascrivibile a una "mancata organizzazione", si vuole sollecitare quest'ultima proprio a organizzare le proprie strutture e attività, in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

Proprio al fine di incentivare la prevenzione dei Reati Presupposto, l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 nell'introdurre il sopra descritto regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, prevede una forma specifica di "esonero", qualora l'Ente dimostri che: (A) l'organo dirigente abbia 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 e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (C) le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; (D) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b). Ai fini della responsabilità dell'Ente occorrerà, dunque, non soltanto che il Reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo dell'immedesimazione organica (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'art. 5) del Decreto; di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa da mancata organizzazione.

L'"esonero" dalla responsabilità dell'Ente passa quindi attraverso l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio-reato, volti ad impedire la commissione di determinati illeciti attraverso la fissazione di regole di condotta effettive, soggette al vaglio del Giudice penale in occasione del procedimento a carico dell'autore materiale del Reato Presupposto. Pertanto, nella formulazione dei modelli di organizzazione e gestione, l'Ente deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità, prevedendo tutta una serie di procedure e accorgimenti che ricalchino gli orientamenti espressi dall'art. 6, co. II del Decreto, quali:

- i. identificazione dei c.d. "rischi potenziali", individuando nel contesto aziendale le aree o i settori di attività nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi gli illeciti previsti dal Decreto;
- ii. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione agli illeciti da prevenire, con l'intento di contrastare efficacemente – cioè ridurre ad un livello accettabile - i rischi identificati;
- iii. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire gli illeciti;

- iv. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- v. introduzione di un sistema disciplinare interno all'Ente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La Legge 179 del 2017 in materia di *whistleblowing* ("*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*") ha inoltre arricchito il testo dell'art. 6 del Decreto con il nuovo comma II-bis, a norma del quale i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere: (a) uno o più canali che consentano ai Soggetti Apicali e Sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza del segnalante nell'ambito della gestione della segnalazione; (b) almeno un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire - con modalità informatiche - la riservatezza dell'identità del *whistleblower*; (c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del *whistleblower*, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione; (d) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2.6 Responsabilità dell'Ente vs Responsabilità dell'autore materiale del reato

La responsabilità dell'Ente è aggiuntiva (e non sostitutiva) rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. Ne consegue quindi che, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto specificamente indicati nel Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della società.

Cionondimeno, il Decreto chiarisce in modo inequivocabile come quello dell'Ente sia un titolo autonomo di responsabilità, rispetto a quello dell'autore materiale del Reato. L'art. 8, co. I lascia infatti sussistere la responsabilità dell'Ente anche quando (i) l'autore del Reato Presupposto non sia stato identificato ovvero non sia imputabile oppure (ii) il Reato Presupposto subisca una vicenda estintiva diversa dall'amnistia. Se il meccanismo punitivo è stato congegnato in modo tale da rendere le vicende (processuali) delle persone fisiche e quelle dell'Ente tra loro strettamente correlate (entrambi gli accertamenti devono essere condotti dal medesimo Giudice penale), ciò non toglie che, nelle limitate ipotesi appena esposte, l'inscindibilità tra le due possa venir meno.

2.7 Sanzioni

La sezione II del Decreto detta la disciplina generale delle sanzioni applicabili agli Enti di cui sia stata accertata la responsabilità amministrativa dipendente da reato. Si tratta di un sistema essenzialmente binario, che prevede l'irrogazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive. Tuttavia, mentre le prime sono indefettibili, le seconde vanno irrogate solo in presenza dei Reati Presupposto per i quali sono espressamente previste. Viene quindi a configurarsi un diritto sanzionatorio "punitivo" che sfrutta l'incisività della sanzione amministrativa, ma che, proprio perché più pervasivo (si pensi all'incidenza delle sanzioni interdittive), reclama una sfera di garanzia superiore rispetto a quelle apprestate dalla legge n. 689 del 1981 in materia di illecito amministrativo.

2.7.1 Sanzioni pecuniarie

La sanzione amministrativa pecuniaria - del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o fondo comune - è disciplinata dagli articoli 10, 11 e 12 del D.lgs. 231/2001 e rappresenta la sanzione di necessaria applicazione, dal momento che opera ogni qual volta l'Ente commetta uno qualsiasi degli illeciti previsti dal Decreto. La determinazione di tale sanzione - affidata al Giudice Penale - avviene secondo il meccanismo delle quote e si articola in due diverse e successive operazioni di apprezzamento, finalizzate a un maggiore adeguamento della sanzione rispetto alla gravità del fatto e alle condizioni economiche dell'Ente.

Nel corso della prima valutazione, il giudice determina l'ammontare del numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille), sulla scorta dei tradizionali indici di gravità dell'illecito, come la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma I). Stabilito l'ammontare delle quote, il Giudice determina il valore di ciascuna quota, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37), "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, comma II). Quanto alle modalità di accertamento di tali condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, «il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. Più in generale [...] e nel caso di una mancata adozione dei modelli di prevenzione, il giudice non potrà comunque fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente» (Punto 5.1, Relazione). La somma finale è quindi frutto della moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo delle quote che "cristallizzano" il disvalore dell'illecito, ricordando che l'ammontare minimo di tale sanzione non potrà essere inferiore a € 25.822,84, mentre l'ammontare massimo non deve oltrepassare € 1.549.370,70 (come previsto dall'art. 11, co. I, lett. g). Rispetto all'articolo 133-bis del codice penale (che prevede un aumento della pena pecuniaria fino al triplo) nel paradigma "per quote" delineato dal Decreto il valore di ciascuna quota presenta quindi un rapporto di "uno a sei" (€ 258,2 / € 1.549,37), evidentemente più ampio rispetto al modello penalistico: questa maggiore oscillazione serve proprio a garantire un adeguamento effettivo della sanzione alla condizione patrimoniale dell'Ente.

L'articolo 12 del D.lgs. n. 231/2001 prevede infine alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

Riduzione	Presupposti
<u>della metà</u> (la sanzione complessiva non potrà comunque essere superiore a € 103.291,38 né inferiore a € 10.329,14.)	<ul style="list-style-type: none"> l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
<u>da un terzo alla metà</u>	Se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado <ul style="list-style-type: none"> l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
<u>dalla metà ai due terzi</u>	Se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono entrambe le condizioni di cui al precedente punto.

2.7.2 Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 del Decreto riguardano (i) l'inibizione dell'attività aziendale, possibile solo quando l'applicazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata, (ii) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, (iii) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, (iv) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e (v) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, la cui durata non potrà essere inferiore a tre mesi né superiore a due anni (fatta eccezione per alcuni reati richiamati dall'art. 25 del Decreto - *Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*, per i quali è prevista una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, laddove il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale), devono essere applicate esclusivamente in relazione ai reati per i quali siano espressamente previste², se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti, quando - in quest'ultimo caso - la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti, che si concretizza - a norma dell'art. 20 del Decreto - con la commissione di un Reato nei cinque anni successivi alla sentenza definitiva di condanna per un precedente illecito.

In alcuni casi di particolare gravità, previsti dall'art. 16 del Decreto, il Giudice avrà inoltre la facoltà di irrogare alcune sanzioni interdittive "in via definitiva", impedendo all'Ente di esercitare la sua attività (se questo ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività) o vietandogli di contrattare con la pubblica amministrazione o pubblicizzare beni e servizi (quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni). Qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole, il Giudice potrà infine disporre, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicazione di tali sanzioni anche in via cautelare, già nella fase delle indagini preliminari.

Le sanzioni interdittive non trovano applicazione ove ricorrano i presupposti previsti dall'art. 12 co. I del Decreto per la riduzione delle sanzioni pecuniarie. Esclude altresì l'applicazione delle sanzioni interdittive, il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del D.lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- i) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ii) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- iii) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca

Da un lato, dunque, la sanzione interdittiva presuppone il compimento di reati di particolare gravità ovvero la reiterazione degli illeciti; dall'altro lato, si stagliano ipotesi che permettono di scongiurare l'applicazione di tali sanzioni, in presenza di comportamenti diretti a reintegrare l'offesa. Si profila, dunque, una linea di politica sanzionatoria che «*non mira ad una punizione indiscriminata e indefettibile, ma che, per contro, punta dichiaratamente a privilegiare una dimensione che salvaguardi la prevenzione del rischio di commissione di reati in uno con la necessaria, previa eliminazione delle conseguenze prodotte dall'illecito*» (Punto 6, Relazione).

Merita infine di essere segnalata una pronuncia del Consiglio di Stato secondo cui deve escludersi che, nel caso di reati commessi nell'ambito di una delle società appartenenti al gruppo societario, le relative sanzioni o misure cautelari siano genericamente estendibili a tutte le società appartenenti al gruppo³.

2.7.3 Pubblicazione della sentenza, confisca del prezzo o del profitto del reato, commissariamento

Qualora vengano applicate sanzioni interdittive, il Giudice può disporre la pubblicazione, in uno o più giornali, della sentenza di condanna (per estratto o per intero), nonché l'affissione nel comune dove l'Ente ha la propria sede principale.

² Si tratta di reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nonché reati transnazionali.

³ Consiglio di Stato, sez. III, parere 11 gennaio 2005.



Nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato). Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del Reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto derivanti dal medesimo. Si aggiunga che può essere altresì disposto, in via cautelare, il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del Reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Infine, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente - ha la facoltà di nominare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata (art. 15).



3. GBE S.p.A.

3.1 Storia e attività di GBE S.p.A.

GBE è una Società per Azioni di diritto italiano attiva nel settore della progettazione e costruzione di macchinari, impianti e attrezzature elettrotecniche, elettromeccaniche, elettroniche e meccaniche in genere, oltre che nel commercio dei relativi prodotti. In particolare, la Società è specializzata nella progettazione e realizzazione di (i) trasformatori isolati in resina e a secco, da alcuni kVA fino a 30 MVA, in tutte le classi di tensione fino a 52 kV; (ii) trasformatori in olio da 50 kVA fino a 50 MVA e 145 kV; (iii) trasformatori con nucleo amorfo da 100kVA fino a 2500kVA; (iv) reattori con isolamento in aria, resina e olio, con e senza nucleo magnetico da alcuni kVAR fino a 10 MVAR.

I processi produttivi si svolgono in parte presso la sede legale della Società in Via Teonghio 44, Orgiano, Vicenza (i cui locali ospitano altresì gli uffici amministrativi), dove vengono realizzati i trasformatori in resina per la distribuzione e applicazione speciale, con potenza da 50 kVA fino a 30 MVA, classe 52 kv e i trasformatori di potenza in olio fino a 50MVA, classe 145kV. Altra parte della produzione si svolge presso due stabilimenti di proprietà della Società adiacenti alla sede legale, dove vengono realizzati i trasformatori e i reattori in olio per distribuzione e applicazione speciale da 50kVA fino a 5000kVA, classe 72kV e gestite le operazioni di carpenteria. La produzione è quindi realizzata in tre differenti stabilimenti produttivi caratterizzati da una superficie complessiva di circa 33.000 mq.

Costituita il 9 marzo 2000 e iscritta presso il Registro delle Imprese della CCIA di VICENZA il 22 maggio successivo, l'allora "GBE S.r.l." (trasformatasi in società per azioni nel novembre 2008 con l'attuale denominazione di "GBE S.P.A.") si è distinta per un graduale processo di espansione che, nell'arco di un ventennio, le ha consentito di acquisire una posizione di leadership nel mercato italiano della produzione di trasformatori in resina e olio, ponendosi alla testa di un gruppo societario che annovera (i) la società di diritto italiano E.B.G. S.r.l., costituita in data 16 luglio 2010 e iscritta presso il Registro delle Imprese della CCIA di VICENZA il 10 agosto successivo, con sede legale in Via Valcisana 12, Orgiano (VI), specializzata nella produzione di trasformatori elettrici, di componenti di trasformatori elettrici e carpenteria in genere; (ii) la società di diritto inglese GBEUK Limited, costituita il 16 aprile 2006, con sede legale in Unit 9, The Courtyards, Victoria Road, Leeds LS14 2LB (UK).

A coronamento di un ambizioso progetto di internalizzazione del brand, la Società è oggi presente con i propri prodotti in numerosi paesi dell'area Europea (Germania, Regno Unito, Scandinavia, Italia, Russia, Romania, Polonia, Austria) oltre che in varie realtà extra-europee (Sud America, Egitto, Sud Africa, Sud Est Asiatico, Australia,).

3.2 Governance di GBE

Il sistema di *Governance* di GBE è tradizionale e prevede la possibilità per la Società di essere amministrata alternativamente da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di due a un massimo di nove membri. Alla data di approvazione del presente documento, la Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da un:

- PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO, investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli inerenti e conseguenti alla materia della sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro e in materia di prevenzione e tutela ambientale.
- AMMINISTRATORE DELEGATO E VICE-PRESIDENTE: investito di tutti i poteri di ordinaria amministrazione e taluni poteri di straordinaria amministrazione (firmare corrispondenza, acquistare e/o vendere prodotti, sottoscrivere le relative assunzioni di impegni commerciali per l'ufficio vendite verso gli acquirenti, stipulare



contratti di appalto e fornitura, firmare tutti i moduli relativi ad esportazioni/importazioni, stipulare contratti di collaborazione e di consulenza di agenzia e/o di rappresentanza, curare i rapporti con istituti di credito e finanziari, richiedere, riscuotere e pretendere, anche mezzo di azioni legali, qualsiasi somma di denaro o credito dovuto alla società) inerenti alla sua qualifica di responsabile dell'area acquisti e produzione,

- **AMMINISTRATORE DELEGATO:** investito di tutti i poteri di ordinaria amministrazione e taluni poteri di straordinaria amministrazione (firmare corrispondenza, acquistare e/o vendere prodotti, sottoscrivere le relative assunzioni di impegni commerciali per l'ufficio vendite verso gli acquirenti, stipulare contratti di appalto e fornitura, firmare tutti i moduli relativi ad esportazioni/importazioni, stipulare contratti di collaborazione e di consulenza di agenzia e/o di rappresentanza, curare i rapporti con istituti di credito e finanziari, richiedere, riscuotere e pretendere, anche mezzo di azioni legali, qualsiasi somma di denaro o credito dovuto alla società) inerenti alla sua qualifica di responsabile dell'area tecnica e di Qualità. L'Amministratore Delegato riveste altresì la qualifica di datore di lavoro ed è investito di tutti i poteri gestionali, direzionali, decisionali e di spesa necessari per l'adempimento da parte della società degli obblighi che imposti dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e degli obblighi previsti dalla normativa ambientale nel suo complesso, potendo rappresentare la Società di fronte ai terzi nell'ambito di tali funzioni.

Non risultano invece formalizzate allo stato attuale attribuzioni di poteri mediante procura.

La Società si compone di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, composto da tre membri effettivi e due supplenti.

GBE è dotata di un articolato sistema di regole e procedure, finalizzate a garantire l'efficienza dell'attività aziendale e la sua conformità alla normativa vigente. Applicando quotidianamente i principi di responsabilità gerarchica, separazione delle funzioni (operative e di controllo) e dei poteri, nonché avvalendosi di un sistema di controlli, presidi e procure interne (che vede nel Codice Etico e nel presente Modello i suoi punti di forza nevralgici), la Società mira a perseguire concretamente un obiettivo (i) operativo di efficienza ed efficacia nell'impiego delle risorse; (ii) informativo di tempestività e affidabilità nella circolazione (interna ed esterna) delle informazioni; (iii) di conformità delle attività a leggi, regolamenti e procedure interne.

La produzione è infatti realizzata in conformità alle norme di riferimento e alle migliori *best practices* europee e internazionali (CEI, IEC, CENELEC, DIN, BRITISH STANDARD, UNI EN, ISO etc.), come dimostra il rilascio della certificazione ISO 9001:2015 per il Sistema di Gestione della Qualità ad opera dell'Ente Certificatore RI.NA. Services S.p.A. e della certificazione ISO 14001:2015 per il Sistema di Gestione Ambientale ad opera dell'Ente Certificatore Certi W Baltic SIA.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

4.1 Funzione del Modello

GBE gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori (nazionali e stranieri) ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. La Società ritiene quindi fondamentale mantenere e, ove possibile, incrementare il proprio *standing* reputazionale. È infatti forte il convincimento in GBE che l'osservanza delle leggi e una condotta ispirata ai più alti elevati principi etici siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa. La Società ha quindi deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 ("Modello"), al fine di rafforzare quella sensibilità verso la cultura della *governance* aziendale che da sempre la contraddistingue.

Il Modello è un insieme di regole e principi autoimposti in materia di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a ridurre la probabilità che nell'ambito delle aree aziendali di GBE possano essere commessi Reati-Presupposto. La sua elaborazione passa attraverso (i) un'analisi dei rischi ("Analisi dei Rischi"), volta a individuare i processi aziendali maggiormente a rischio reato ("Aree e Processi Sensibili"), (ii) la predisposizione di opportuni protocolli di gestione e controllo ("Protocolli"), volti a mitigare tale rischio-reato e (iii) una costante attività di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza ("OdV"), volta a garantire il rispetto di tale sistema organizzativo e la vigilanza sull'operato dei Destinatari, anche attraverso il ricorso a idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

In sostanza, i principi contenuti nel Modello sono quindi pensati per migliorare la *Corporate Governance* della Società, in quanto mirano ad aumentare nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata dalla Società) e, al contempo, prevenire il reato stesso, grazie a un monitoraggio costante dei Processi Sensibili. Il Modello ha quindi il fine di:

- i. sensibilizzare i Destinatari, richiedendo comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici cui la Società si ispira;
- ii. trasmettere ai Destinatari la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate, in un illecito per il quale potrà essere assoggettata a sanzioni anche la Società e non solo il soggetto che commette la violazione;
- iii. informare gli *stakeholder* che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- iv. evidenziare che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, poiché contrarie alla legge e ai principi etico-sociali cui la stessa si ispira;
- v. istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire (o reagire tempestivamente per impedire) la commissione di illeciti da parte dei Soggetti Apicali e Sottoposti;
- vi. individuare le Aree a Rischio Reato e i Processi Sensibili, prevedendo i principi di comportamento a presidio degli stessi;
- vii. predisporre un adeguato sistema di controllo periodico dei comportamenti aziendali;
- viii. diffondere tra i Destinatari i principi di comportamento e le procedure vigenti;
- ix. attribuire all'OdV specifici compiti e poteri per vigilare sull'effettiva attuazione e rispetto del Modello;
- x. definire poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità, regolamentando la gestione delle risorse finanziarie in modo da garantire la tracciabilità e il corretto svolgimento delle operazioni;
- xi. attuare un adeguato sistema sanzionatorio e disciplinare

4.2 Struttura del Modello

GBE è consapevole che l'implementazione del Modello si accompagna nella prassi all'adozione di un codice etico, in cui l'Ente formalizza i principi cui ispira l'esercizio della propria attività aziendale. A tale scopo, sin dal 2014, la Società ha adottato e diffuso il proprio Codice Etico, ispirato ai valori della correttezza, della trasparenza e della buona fede. Il Codice Etico assume rilevanza anche ai fini del Modello, in quanto i precetti ivi contenuti (caratterizzanti la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali) costituiscono un utile riferimento interpretativo anche per l'applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali. Detto Codice Etico ha efficacia cogente per tutti i Destinatari del Modello ed è altresì vincolante per tutti gli *stakeholder* della Società, i quali sono tenuti a conoscerlo e rispettarlo (obbligazione prevista da apposite clausole contrattuali che disciplinino il rapporto tra i terzi soggetti e GBE). Inoltre, è prassi della Società allegare il Codice Etico, quale simbolo della politica aziendale, ai contratti di primaria importanza che la stessa abbia concluso con i propri fornitori, collaboratori, consulenti, agenti o clienti.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto altresì del Sistema di Controllo Interno esistente e già operante in azienda, così come rilevato in fase di "*as-is analysis*", in quanto quest'ultimo rappresenta un'ideale misura di controllo e prevenzione dei Reati Presupposto.

Il Modello si compone di una "Parte Generale" e di alcune "Parti Speciali" (redatte in relazione alle tipologie dei Reati Presupposto per i quali GBE ha ritenuto sussistere un rischio di commissione da parte dei Destinatari in virtù dell'attività dalla stessa svolta), secondo lo schema di seguito riportato:

PARTE GENERALE	<ul style="list-style-type: none"> - Cenni sulla responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del D.lgs. 231/01 (Cap. 2); - Descrizione delle attività e dei principi di <i>Corporate Governance</i> di GBE (Cap. 3); - Descrizione del Modello e dell'Analisi dei Rischi (Cap. 4); - Attribuzioni e struttura dell'OdV (Cap. 5); - Flussi Informativi (Cap. 6); - Formazione e diffusione del Modello (Cap. 7); - Sistema Sanzionatorio (Cap. 8);
PARTE SPECIALE	<ul style="list-style-type: none"> - Parte Speciale "A": Reati contro la Pubblica Amministrazione; - Parte Speciale "B": Reati c.d. informatici; - Parte Speciale "C": Reati societari e di corruzione tra privati; - Parte Speciale "D": Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; - Parte Speciale "E": Reati ambientali; - Parte Speciale "F": Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e beni o utilità di provenienza illecita; - Parte Speciale "G": Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare; - Parte Speciale "H": Istigazione al razzismo e alla xenofobia; - Parte Speciale "I": Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro. - Parte Speciale "L": Delitti contro l'industria e il commercio; - Parte Speciale "M": Reati tributari

4.3 Costruzione del Modello

La costruzione del Modello, inteso come un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001, si è articolata attraverso le seguenti fasi.

I) Individuazione delle Attività Aziendali nel cui ambito possano essere commessi i Reati Presupposto e valutazione del rischio-reato: Risk Mapping e Risk Assessment

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto richiede che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi.

GBE ha quindi condotto un'analisi degli elementi costitutivi dei Reati Presupposto, allo scopo di individuare e definire le condotte concrete che potrebbero integrare, nell'ambito dell'attività azienda, le fattispecie criminose richiamate dal Decreto.

In secondo luogo è stata eseguita un'analisi dettagliata del contesto aziendale di GBE, intervistando dipendenti e dirigenti della Società con l'ausilio di appositi questionari da questi ultimi compilati, al fine di identificare le aree e i processi aziendali che, in ragione delle attività concretamente svolte dalla Società, potrebbero - in astratto e anche solo in via potenziale - essere interessati dal verificarsi di eventi riconducibili ai Reati Presupposto richiamati dal D.lgs. 231/01 e quindi considerarsi "sensibili" (**Risk Mapping**).

Successivamente sono stati individuati e valutati i fattori che concorrono a determinare tale rischio di commissione dei Reati Presupposto nell'ambito delle Aree aziendali e dei singoli Processi Sensibili precedentemente identificati, quali (i) probabilità che il reato si verifichi e (ii) danno potenziale per l'azienda in caso di accadimento del reato. Ad ognuno di tali fattori è stato assegnando un valore specifico (**Risk Assessment**).

La situazione aziendale e i processi vigenti di controllo e monitoraggio rilevati sono stati quindi confrontati con gli standard e i requisiti imposti dal Decreto, dalle Linee Guida e dalle *best practices*, valutando la loro idoneità a ridurre il rischio di commissione dei Reati Presupposto a un "livello accettabile".

All'esito della mappatura dei rischi effettuata nel marzo 2020, GBE ha ritenuto di non ricomprendere nel presente Modello i reati di "Market Abuse", contro la personalità individuale e di criminalità organizzata e i reati per frode sportiva, in considerazione del fatto che non sussistono, per tali fattispecie, reali e concreti rischi di commissione, tenuto conto delle specifiche attività aziendali svolte dalla Società.

Dati gli interventi legislativi che hanno portato ad una progressiva estensione del catalogo dei Reati Presupposto e considerati anche i mutamenti che possono intervenire tanto sulla struttura societaria di, quanto sulle attività dalla stessa svolte, la mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile, ma, al contrario, dovrà essere sottoposta ad una continua attività di revisione aggiornamento. GBE provvederà pertanto, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a revisionare e integrare, ove occorra, la mappatura dei rischi ogni qual volta ciò si renda necessario in ragione di ulteriori interventi legislativi, di modifiche dell'assetto societario di GBE, o anche solo in considerazione di modifiche delle circostanze e/o delle modalità con cui la Società svolge la propria attività d'impresa.

II) Articolazione di un sistema di controllo preventivo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, una volta compiuta la mappatura dei rischi, occorre prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle aree ritenute a rischio.

GBE ha quindi predisposto/implementato un sistema di controllo idoneo a prevenire o comunque ridurre considerevolmente i rischi identificati nelle fasi precedenti come "non accettabili". Per ciascuna delle categorie di Reati Presupposto individuate dal Decreto (*i.e.*, Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati Societari, etc.), ritenute astrattamente configurabili in azienda, è stato quindi predisposto uno specifico Protocollo di regole e procedure, finalizzate a prevenire il rischio di commissione di tali fattispecie criminose. All'interno di tali Protocolli (i) vengono individuate le Aree a Rischio reato e, nell'ambito di ciascuna di esse, i Processi Sensibili; (ii) vengono descritti i Reati Presupposto associabili a tali Aree a Rischio Reato e ai Processi Sensibili; (iii) vengono indicati i principi comportamentali e i presidi di controllo operativi volti a prevenire la commissione dei Reati Presupposto



(con particolare riferimento alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, ex art. 6 co. 2, lett. c) del Decreto), i controlli volti a verificare il rispetto tali presidi e i doveri di *reporting* e informazione nei confronti dell'OdV (conformemente a quanto previsto dall' art. 6 co. 2, lett. d) del Decreto).

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza devono, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione da parte dell'azienda e dell'Organismo di Vigilanza, che ha anche il compito precipuo di proporre al Consiglio di Amministrazione i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che riterrà di volta in volta necessari.

III) Presenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. d) del Decreto, ha strutturato un adeguato sistema disciplinare (meglio descritto nel successivo capitolo 8) idoneo a contrastare e sanzionare eventuali violazioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei Soggetti Apicali o Sottoposti, da intendersi quale elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia

Il Modello è stato predisposto avendo come riferimento la propria specifica organizzazione, dimensione e struttura, le prescrizioni e le norme del Decreto, le pronunce giurisprudenziali in materia, nonché le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria e, in particolare, quelle elaborate da Confindustria (nella versione pubblicata sul sito di Confindustria nel mese di marzo 2014).

4.4 Destinatari del Modello

Il Modello è rivolto agli amministratori, dirigenti e a coloro che operano in nome e per conto della Società, oltre che a tutti i dipendenti ('**Destinatari Interni**'). Il Modello rappresenta tuttavia una manifestazione della cultura aziendale di GBE SPA e quindi dovrà essere rispettato anche da coloro che collaborano ad altro titolo con la Società, anche in via temporanea. Con ciò si fa riferimento a collaboratori esterni, agenti, fornitori, appaltatori, consulenti e partner commerciali sottoposti alla direzione e alla vigilanza del *management* aziendale, i quali dovranno rispettare il Codice Etico e, nei limiti in cui risultino a loro applicabili, anche i principi previsti dal presente Modello ('**Destinatari Esterni**').

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'Ente all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa (a garanzia del costante aggiornamento dello stesso).

Ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che detto incarico venga affidato a un organo "interno" alla struttura operativa dell'Ente, noto come Organismo di Vigilanza, in possesso delle seguenti caratteristiche: (i) autonomia indipendenza, (ii) professionalità e (iii) continuità di azione.

In attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 231/01 e in relazione alle dimensioni, alla complessità organizzativa e alle attività svolte dalla Società, pertanto, l'organismo di vigilanza e controllo di GBE ("Organismo di Vigilanza" o "OdV") assume la forma di un organo collegiale, nominato dal Consiglio di Amministrazione secondo le logiche e i criteri *infra* descritti e composto da due membri, entrambi esterni alla Società. Questa scelta è stata ritenuta idonea, in quanto contempera l'esigenza di affidare tale ruolo e responsabilità a soggetti che garantiscano appieno l'effettiva autonomia e indipendenza di cui l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre. In ogni caso, l'individuazione dei componenti viene di volta in volta valutata tenuto conto delle specifiche caratteristiche della Società, dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale nonché delle indicazioni espresse da parte della dottrina e delle associazioni di categoria. La Società, quindi, non ha ritenuto opportuno affidare le funzioni di organismo di vigilanza e controllo ex D.lgs. 231/2001 al Collegio Sindacale.

5.2 Nomina, ineleggibilità, decadenza, revoca.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione che in tale occasione stabilisce altresì il compenso per i singoli membri che lo compongono. La durata del mandato è indicata all'atto della nomina (in mancanza di tale termine, la durata è da intendersi triennale), con facoltà di rinnovo a ciascuna scadenza naturale, prima della quale la cessazione della carica potrà avvenire solo per rinuncia, decadenza, revoca o morte. I membri dell'OdV possono ricoprire la carica per più mandati, senza limite di mandati e possono rinunciare in qualsiasi momento al proprio incarico, mediante comunicazione scritta da recapitare al Consiglio di Amministrazione.

Costituiscono cause di ineleggibilità:

- i) la condanna, anche con sentenza non definitiva o applicazione della pena su richiesta delle parti, per i delitti puniti a titolo di dolo, con l'esclusione quindi dei delitti colposi, eccettuati quelli previsti e puniti dagli articoli 589 e 590 comma 3 c.p., commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro, nonché la irrogazione di contravvenzioni che comportino l'applicazione di pene accessorie di cui all'art. 19 c.p. o previste da specifiche disposizioni di legge
- ii) in ogni caso, qualsiasi condanna, anche non definitiva, che comporti l'applicazione di pene accessorie di cui all'art. 19 c.p. o previste da specifiche disposizioni di legge;
- iii) l'applicazione di una misura di sicurezza, personale o patrimoniale, l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale o l'applicazione di una misura di prevenzione antimafia personale o patrimoniale;
- iv) la dichiarazione di interdizione o di inabilità ai sensi del codice civile, come pure il conflitto di interessi con la Società.
- v) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie della Società o di altri Enti collegati in misura superiore al 5%.

Costituisce inoltre causa di sospensione dalla carica, per tutta la durata della misura, l'applicazione di una misura cautelare personale (custodia cautelare in carcere o in luogo di cura, arresti domiciliari, divieto e obbligo di dimora, obbligo di presentarsi alla Polizia Giudiziaria, divieto di espatrio) e l'applicazione di una misura interdittiva (sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio, divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali e imprenditoriali).

Costituisce motivo di decadenza (i) il sopravvenire di una causa di ineleggibilità, (ii) l'aver violato obblighi di riservatezza in ordine a notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dalla legge, (iii) l'essere affetto da grave infermità che impedisca di svolgere stabilmente le proprie funzioni o un'infermità che determini l'assenza per un periodo superiore a sei mesi (iv) Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società ed è azionabile solo in presenza di un giustificato motivo, quale, a titolo esemplificativo, (i) un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello, (ii) l'adozione di comportamenti ostruzionistici nei confronti degli altri componenti; (iii) l'irrogazione di sanzioni disciplinari; (iv) l'assenza alle riunioni senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi.

Ove si verifichi una causa di decadenza o revoca, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, dichiara la decadenza o delibera la revoca del componente, nominando un nuovo membro. Qualora la causa sopravvenuta possa anche cessare (es., presenza di conflitto di interessi), il Consiglio di Amministrazione può, in alternativa, stabilire un termine non inferiore a trenta giorni entro il quale deve venire meno la circostanza decadenziale o che costituisce motivo di revoca. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione dichiara l'avvenuta decadenza o delibera la revoca, nominando contestualmente un nuovo membro. Fino alla nuova nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV decaduto continua a svolgere *ad interim* le proprie funzioni.

5.3 Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'indipendenza dell'OdV è garantita in primo luogo dal fatto che, in sede di formazione del budget annuale da parte del Consiglio di Amministrazione, è prevista una dotazione adeguata di risorse finanziarie da cui l'OdV potrà attingere per ogni esigenza necessaria al corretto e autonomo svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). In dettaglio:

- l'Organismo di Vigilanza presenterà al Consiglio di Amministrazione la richiesta di disponibilità dell'importo corrispondente al budget annuale, con sufficiente dettaglio delle spese e dei costi da sostenere per il corretto adempimento del mandato;
- Il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di provvedere all'erogazione di tale importo, fermo restando che l'Organismo di Vigilanza lo potrà utilizzare, in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione, esclusivamente per gli scopi previsti dal presente Modello;
- tale importo dovrà coprire le spese che l'Organismo di Vigilanza dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messi a disposizione da GBE non fanno parte del budget);

L'Organismo di Vigilanza può inoltre impegnare autonomamente risorse che eccedono tali poteri di spesa, qualora sia necessario fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti: in questi casi l'OdV deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

Tenuto conto delle peculiari responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici ad esso richiesti, quest'ultimo potrà inoltre avvalersi (i) della collaborazione di soggetti appartenenti alle diverse funzioni aziendali, qualora si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di GBE e (ii) del supporto di professionisti esterni.



5.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni iniziativa necessaria;
- vigilare sulla reale efficacia, efficienza ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- verificare l'opportunità di aggiornamento ed adeguamento delle procedure disciplinate dal Modello, formulando al Consiglio di Amministrazione le opportune relative proposte;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello perché possa assumere i provvedimenti conseguenti;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari (con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito dei Processi Sensibili) sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute.
- svolgere una periodica attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali.
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica;
- verificare che venga rispettato il divieto di ritorsione nei confronti dei Destinatari che effettuino segnalazioni inerenti alla commissione di Reati o la violazione di principi, valori e regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili;
- verificare il corretto funzionamento dei canali istituiti per le finalità informative di cui LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *whistleblowing*, fornendo gli opportuni chiarimenti, informazioni e istruzioni sul loro funzionamento;
- verificare che le violazioni di principi, valori e regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, vengano effettivamente e adeguatamente sanzionate.
- verificare la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori nei confronti degli *stakeholder* (ad es. quelle di risoluzione dei contratti nei riguardi di partner commerciali, collaboratori o fornitori), in caso di violazioni delle prescrizioni di cui al Modello;

L'Organismo di Vigilanza di GBE realizzerà le predette finalità attraverso:

- le ricognizioni delle attività aziendali, ai fini della verifica periodica dell'attuazione di quanto previsto dal Modello nonché dell'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- la richiesta di informazioni periodiche o *ad hoc* a singole funzioni aziendali in relazione alle attività considerate a rischio. Le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza dovranno essere prontamente fornite a cura delle funzioni coinvolte, senza omissioni o alterazioni di sorta, per assicurare all'OdV una visione il più possibile corretta delle attività oggetto di monitoraggio; a tal fine si precisa anche che l'Organismo di Vigilanza deve ricevere costantemente informazioni sull'evoluzione delle aree di rischio e ha libero accesso a tutta la relativa documentazione aziendale.
- il coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree individuate a rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- il coordinamento con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;

- il controllo in merito all'effettiva presenza e alla regolare tenuta della documentazione di cui alle singole Parti Speciali del Modello;
- ogni altro controllo, sia periodico che occasionale, che si renda opportuno sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno di GBE;

In dettaglio, l'OdV condurrà:

- *verifiche sugli atti*: periodicamente l'Organismo di Vigilanza procederà a una verifica dei principali atti societari e di eventuali contratti di significativa rilevanza conclusi da GBE nell'ambito delle aree di rischio;
- *verifiche sulle procedure*: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettiva attuazione del presente Modello;
- *verifiche sulle segnalazioni e le misure*: l'Organismo di Vigilanza esaminerà ogni segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio reato ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti e aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure ovvero intraprenda iniziative e/o azioni correttive. L'OdV verifica, attraverso attività di *follow-up*, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

Non è riconosciuto all'OdV alcun potere coercitivo o modificativo della struttura aziendale o sanzionatorio nei confronti dei Destinatari: tali poteri spettano unicamente agli organi direttivi (Consiglio di Amministrazione e Assemblea) o alle competenti funzioni aziendali.

In presenza di problematiche interpretative e/o di quesiti sul Codice Etico, sul Modello e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni. A tal fine viene predisposta una casella di posta elettronica al fine di essere raggiungibile da parte dei soggetti che vogliono richiedere chiarimenti ovvero sollecitare un intervento o segnalare violazioni del Modello (si veda in proposito il paragrafo 6.1).

5.5 Funzionamento dell'OdV

Nell'espletamento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riunirsi con cadenza almeno trimestrale, su convocazione del suo Presidente o, con diversa cadenza, qualora lo richieda un membro dell'organo medesimo. La presidenza dell'OdV viene assunta dal componente esterno. Per qualsiasi ulteriore aspetto pratico, si rimanda allo specifico regolamento ("**Regolamento di OdV**"), contenente le regole di funzionamento di tale organo collegiale.

6. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

6.1 Comunicazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza, secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso. Gli obblighi informativi verso l'OdV rappresentano, infatti, un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito. L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza posti a carico dei Destinatari, può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al capitolo 8.

I Destinatari del Modello, inoltre, qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal Decreto ovvero al verificarsi di eventi e/o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, lo informano prontamente. Tali soggetti hanno per esempio l'obbligo di riferire all'OdV (i) i fatti di cui vengano a conoscenza che possano determinare violazioni del Modello, (ii) le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari; (iii) le richieste di assistenza legale effettuate da parte del personale della Società, dirigente e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto; (iv) le informazioni - anche quelle provenienti dai responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di attività nelle Aree a Rischio Reato - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto; (v) le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate, unitamente alle relative motivazioni; (vi) le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; (vii) i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i Reati Presupposto; (viii) infortuni e incidenti sul lavoro gravi o molto gravi (*i.e.*, con prognosi iniziale superiore a gg. 40).

Nell'ambito dei singoli Protocolli di Parte Speciale sono previsti ulteriori doveri di *reporting* nei confronti dell'Organismo di Vigilanza a carico di specifici soggetti indicati. Tutti i dipendenti della società hanno quindi la facoltà, oltre che il dovere, di comunicare, in forma scritta, ogni informazione relativa a possibili anomalie interne od attività illecite. L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da estranei alla società.

Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni) e in ottemperanza a quanto prescritto dalla LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *whistleblowing*, vengono istituiti i seguenti canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, che consentono ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte:

- Contatto personale con il Presidente ed eventuale stesura congiunta di un documento rivolto all'Organismo di Vigilanza.
- Comunicazione alla casella di posta elettronica odv@gbeonline.com.
- segnalazioni scritte, anche eventualmente in forma anonima, in busta chiusa spedita all'indirizzo: **Organismo di Vigilanza c/o GBE S.p.A., Via Teonghio, 44 36040 – ORGIANO (VI)**.

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia, per agevolare la compilazione, è disponibile un facsimile di Modulo Segnalazione sul sito aziendale, che verrà altresì distribuito a tutti i dipendenti in formato cartaceo con la prima busta paga successiva all'adozione del presente Modello.



Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza nell'ambito della gestione della segnalazione. In particolare, con riferimento al canale di segnalazione informatico, verrà di volta in volta definito per iscritto il contenuto e i limiti dell'incarico affidato ai soggetti deputati al trattamento dei dati in oggetto, prevedendo specifiche penali e/o la risoluzione del contratto in caso di divulgazione di informazioni concernenti il flusso informativo da/verso l'organismo di Vigilanza. Quanto invece al canale di segnalazione postale, la Società adotta una specifica procedura a norma della quale la posta indirizzata all'Organismo di Vigilanza dovrà essere consegnata solo ed esclusivamente ai membri di detto organismo.

L'OdV deve valutare tutte le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne e potendo convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando luogo agli accertamenti e alle indagini necessari al fine di appurare il fatto. Qualora ritenga che la violazione sia stata effettivamente compiuta, trasmette la notizia al Consiglio di Amministrazione affinché quest'ultimo applichi la sanzione adeguata.

È espressamente vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Nel sistema disciplinare adottato dalla Società sono previste specifiche sanzioni nei confronti di coloro che violino tale misura di tutela del segnalante, nonché in capo ai Destinatari che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (capitolo 7).

Al fine di meglio adempiere alle proprie funzioni, il Consiglio di Amministrazione dovrà trasmettere all'OdV informazioni dettagliate circa eventuali modifiche dei poteri definiti e delle deleghe attribuite, mentre l'Organismo di Vigilanza potrà:

- (i) richiedere al Consiglio di Amministrazione e ai dipendenti ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli ad esso demandati, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine a ogni richiesta.
- (ii) richiedere al Consiglio di Amministrazione l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione.

6.2 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Con riferimento all'attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza relaziona, mediante *reports* scritti, ogni qualvolta ve ne sia la necessità (per esempio, in caso di modifiche, integrazioni o aggiornamenti del Decreto o in caso di accertate violazioni del Modello) e comunque con cadenza almeno annuale, il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico in merito all'attuazione del Modello e all'esito delle verifiche svolte e delle iniziative intraprese.

In particolare, la relazione annuale deve contenere: (i) la sintesi delle attività svolte, indicando i controlli effettuati, l'esito degli stessi e l'eventuale aggiornamento dei processi strumentali; (ii) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti/eventi interni, sia in termini di completezza ed efficacia del Modello; (iii) gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione; (iv) le segnalazioni ricevute e le violazioni accertate; (v) il rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Unico per motivi urgenti: tali incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali saranno custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a uno di tali organi, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente all'altro organo. L'Organismo di Vigilanza di GBE potrà essere altresì convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.



6.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni attinenti alle attività svolte dall'OdV sono conservate a cura di quest'ultimo in un archivio apposito, informatico e cartaceo che, previa autorizzazione scritta dello stesso Organismo di Vigilanza, potrà essere reso accessibile a soggetti esterni in base a procedure da delineare a cura dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è tenuto al più stretto riserbo e tutela del segreto professionale circa le informazioni e notizie ricevute nell'espletamento dell'attività. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV viene trattata in conformità alle previsioni del D.lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy), come modificato dal Decreto 101/2018.



7. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

7.1 Informazione e formazione

In conformità a quanto previsto dal Decreto, GBE si è impegnata a dare ampia divulgazione - fin dalla sua prima adozione - ai principi e alle disposizioni contenuti nel Modello presso tutti i propri Lavoratori (già presenti in azienda o di prossimo inserimento), al fine di dare efficace attuazione allo stesso. La Società, quindi, definisce periodicamente uno specifico piano di *Comunicazione* e *Formazione* volto ad assicurare un'ampia divulgazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte dei Destinatari, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità, dei compiti attribuiti e dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza.

7.2 Comunicazione

L'adozione e/o l'aggiornamento del Modello sono comunicati a tutti i Destinatari. La Società, inoltre, ha previsto specifiche modalità di diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico presso i Destinatari Interni, prevedendo in prima istanza la consegna a questi ultimi di un set informativo composto da tali documenti. I Destinatari Interni sono tenuti a rilasciare una dichiarazione scritta in cui si attesti la ricezione di tale set informativo nonché la conoscenza, la condivisione e l'impegno a rispettare le prescrizioni ivi contenute. Il Modello e il Codice Etico sono, inoltre, pubblicati sia nel sito internet di GBE S.p.A., sia nella intranet aziendale (ove sono rinvenibili anche le procedure aziendali ad esso riferibili).

Dal momento che la conoscenza delle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono, devono costituire parte integrante della cultura professionale di ciascun Destinatario (e, in particolare, del personale dipendente), al fine di rendere ancora più accessibili le informazioni riguardanti il Modello, i Destinatari interni alla Società possono consultare, attraverso la intranet aziendale, un apposito portale, denominato "Portale 231", in cui sono pubblicati e resi disponibili per la consultazione il testo del Decreto e delle norme che hanno introdotto i vari reati presupposto. I documenti pubblicati sono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche e/o integrazioni che via via intervengono nell'ambito della normativa di legge e costituiscono, quindi, un utile e valido supporto informativo per il personale della Società.

L'adozione e gli aggiornamenti del Modello sono comunicati e diffusi anche ai Destinatari Esterni (quali collaboratori, fornitori, agenti etc.). L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello è documentato attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali debitamente sottoposte e accettate dalle controparti. Una copia del Modello e del Codice Etico potrà essere inoltre allegata ai contratti di primaria importanza che la Società abbia concluso, successivamente alla sua adozione, con i propri fornitori, collaboratori, consulenti, agenti o clienti.

7.3 Formazione

L'attività di *Formazione* organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono nonché dei principi e dei contenuti su cui si basano il Modello e il Codice Etico a tutti coloro che sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo così alla loro attuazione.

GBE S.p.A. ha quindi previsto specifici piani di formazione che tengano in considerazione (i) le caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi, il loro livello e ruolo organizzativo; (ii) i contenuti (in particolare, gli argomenti attinenti al ruolo delle persone coinvolte nelle sessioni formative); (iii) gli strumenti di erogazione; (iv) i tempi di erogazione, di realizzazione (preparazione e durata degli interventi) nonché quelli di fruizione (impegno dei soggetti coinvolti); (v) le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento formativo (promozione, supporto da parte dei superiori gerarchici, etc.). I corsi sono articolati in funzione delle precipe finalità che si prefiggono, essendo taluni dedicati a un'informativa generale e alla sensibilizzazione, mentre altri mirano a una formazione *ad hoc* su



temi specifici (ad esempio, nel caso di emissione di nuove procedure aziendali ovvero di aggiornamento di quelle esistenti).

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto. I moduli formativi tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza in corsi da tenersi in aula, sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica. In particolare, per coloro che operano nell'ambito Processi sensibili, così come individuati nel capitolo II che precede, sono definiti incontri mirati al fine di (i) diffondere la conoscenza dei reati configurabili nello specifico ambito di attività nonché dei presidi di controllo specifici nelle aree di competenza e (ii) illustrare le modalità operative con cui devono essere svolte le attività quotidiane. Al termine dei vari incontri formativi è previsto un test finale, che consente di verificare il livello di apprendimento (e, se del caso, intervenire con iniziative "ad hoc").

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove tipologie di reati che interessino direttamente la Società ovvero modifiche organizzative all'interno della stessa), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione è gestita e monitorata dalla competente funzione aziendale ed è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza. L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente (anche attraverso flussi dati ed informazioni forniti periodicamente dalla funzione aziendale di cui sopra) lo stato di attuazione del piano di formazione e, se del caso, può chiedere controlli specifici sull'attuazione dei piani di formazione, sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari in merito ai contenuti del Decreto, del Codice Etico e del Modello nonché alle sue implicazioni operative nell'ambito dell'attività aziendale.

In coerenza con i principi e i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, GBE riconosce la centralità dei temi inerenti alla sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e si impegna a perseguire il costante miglioramento delle *performances* aziendali nel rispetto della relativa normativa vigente. In tale ottica vengono svolte specifiche iniziative informative e formative con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. GBE S.p.A. nell'ambito del proprio Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro svolge una serie di attività che hanno come finalità il miglioramento delle conoscenze di base per la comprensione delle modalità operative e dei comportamenti da assumere nei luoghi di lavoro. In particolare, l'obiettivo di tali attività è quello di rendere i lavoratori (così come intesi dal Testo Unico Sicurezza e sue successive modifiche ed integrazioni) consapevoli di:

- ruolo e responsabilità di ciascuno sui luoghi di lavoro, ivi compresa la gestione delle situazioni di emergenza;
- rischio di effetti indesiderati e pericolosi per la salute e la sicurezza delle persone e per l'ambiente circostante derivante dalle proprie attività lavorative e comportamenti;
- potenziali conseguenze derivanti dal mancato rispetto di procedure aziendali e di istruzioni operative.

Nella intranet aziendale è inoltre istituita una sezione "ad hoc", denominata "Sicurezza e salute" ove è illustrato il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro della Società e sono rinvenibili una serie di documenti contenenti utili informazioni sulle norme di settore, sull'organigramma aziendale in materia di salute e sicurezza e sulle procedure aziendali vigenti. In particolare la Società, in ottemperanza alle prescrizioni di legge, mette a disposizione dei Destinatari appositi opuscoli recanti le misure generali di sicurezza e salute per il personale e per far fronte ad eventuali emergenze insorgenti nei luoghi di lavoro (es. misure antincendio e primo pronto soccorso sanitario).

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma II lett. e) e dall'art. 7, comma IV, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare eventuali violazioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia. Un adeguato impianto sanzionatorio contribuisce, inoltre, a garantire l'efficacia e l'effettività dell'attività di vigilanza e controllo svolta dall'OdV.

Il sistema disciplinare è stato redatto sulla base dei seguenti principi:

- individuazione di procedure che consentano di (i) accertare violazioni, infrazioni, elusioni, applicazioni imperfette o parziali del Modello e delle procedure aziendali, (ii) irrogare le relative sanzioni disciplinari e (iii) vigilare su osservanza, applicazione e aggiornamento del sistema disciplinare.
- differenziazione della sanzione in base al ruolo rivestito dai Destinatari;
- individuazione delle sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei Destinatari nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;

Aderendo alle prescrizioni del Decreto, la Società ha previsto che le violazioni dei principi del Codice Etico nonché delle disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure ad esso riferibili comportino, a carico degli autori, l'avvio di un procedimento disciplinare che garantisca la possibilità a favore del soggetto a cui è stato contestato il comportamento illecito di poter proporre argomentazioni a sua difesa e l'eventuale irrogazione di specifiche sanzioni. A tal proposito si evidenzia che l'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili e verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale o amministrativo eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria competente, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di Reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001. In ogni caso, stante l'autonomia delle violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili rispetto alle violazioni delle norme che comportano la commissione di un reato o illecito amministrativo rilevanti ai fini del Decreto, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla Società potrebbe non coincidere con la valutazione del giudice.

L'eventuale irrogazione di una sanzione deve essere tempestivamente comunicata all'OdV, il quale potrà altresì in ogni caso proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di misure disciplinari commisurate all'entità ed alla gravità delle violazioni accertate.

8.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole di comportamento indicate nel presente Modello costituiscono un inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, quindi, un illecito disciplinare da sanzionarsi con i provvedimenti previsti dai CCNL e dai Contratti Integrativi Aziendali di riferimento (nel caso di specie, CCNL Multiservizi, Pubblici esercizi e Cooperative alimentari) e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) e di eventuali normative speciali e/o di settore applicabili.

Le misure disciplinari irrogabili nei confronti del personale non dirigente (*richiamo verbale, Rimprovero scritto, Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni, Licenziamento disciplinare con preavviso, Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre condizioni di ragione e di legge*) devono essere applicate tenuto conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati nonché degli elementi di seguito elencati:

- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo nei limiti consentiti dalla legge;
- posizione gerarchica e/o funzionale, del ruolo ricoperto e mansioni del dipendente coinvolto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità del soggetto coinvolto e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con soggetti che abbiano concorso a commettere il fatto;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo) nel caso in cui, anche in eventuale concorso con altri, si presentino le seguenti condotte:

- mancato rispetto, in generale, dei principi/regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, anche con condotte omissive;
- mancata osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali e internazionali che dispongano regole di organizzazione e prevenzione dirette in modo univoco al compimento di illeciti contemplati dal Decreto;
- omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, che espongono la Società alle situazioni di rischio/reati di cui al Decreto;
- inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dei superiori gerarchici;
- inosservanza delle disposizioni aziendali concernenti gli obblighi di evidenza e tracciabilità dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti, in modo da impedirne la trasparenza e la verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali;
- comportamenti volti a ostacolare o eludere i controlli e/o impedire ingiustificatamente l'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi/regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili;
- violazione delle misure poste a tutela di colui che abbia effettuato, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali allo stesso riferibili;
- segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali allo stesso riferibili, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave. Il Consiglio di Amministrazione comunica l'irrogazione delle sanzioni all'OdV e insieme ne monitorano l'applicazione.

Le sanzioni saranno irrogate dal Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'applicazione di sanzioni disciplinari può essere proposta dal RSPP e/o dal Datore di lavoro.



8.3 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società dei principi e delle disposizioni previsti dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché il loro impegno a far rispettare tali principi e prescrizioni, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale. Anche in questo caso, trattandosi di un rapporto di lavoro subordinato, le eventuali infrazioni sono accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati dalle direzioni competenti sulla base dell'assetto organizzativo aziendale, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL [Metalmeccanici] e in conformità con la vigente normativa. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili o di adozione, nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili di comportamenti non conformi - anche in termini omissivi - alle prescrizioni ivi contenute ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta che soggetti a lui sottoposti gerarchicamente adottino comportamenti non conformi alle suddette prescrizioni, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee rispetto alla gravità della condotta commessa, in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL [Metalmeccanici]. Si partirà quindi dalla censura scritta sino ad arrivare, nei casi più gravi, al licenziamento con o senza preavviso, in particolare laddove il comportamento posto in essere concretizzi una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro - in particolare, di quello fiduciario - così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria di tale rapporto. Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dirigenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

8.4 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

La Società valuta con estrema attenzione le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili poste in essere dai Soggetti Apicali, in quanto essi rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori e il mercato. La creazione e il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati *in primis* da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nell'ambito della Società. Pertanto, in caso di violazione, da parte degli amministratori e/o dei sindaci, dei principi e delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili ovvero di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con tali disposizioni, gli organi sociali competenti provvederanno ad assumere le misure di tutela di volta in volta più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente, ivi comprese la diffida, la decurtazione degli emolumenti e la revoca della delega e/o del mandato conferiti al soggetto interessato. Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà della Società di avvalersi delle misure previste a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie). Nel caso in cui le violazioni siano poste in essere da un Soggetto Apicale che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, troveranno applicazione - in aggiunta e non in sostituzione - anche le azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società.



8.5 Misure nei confronti di collaboratori, partner commerciali e fornitori

La Società ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che possa comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui si riferisce il Decreto, sia da censurare. Pertanto, per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con GBE quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e del Modello costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge e può quindi comportare - nei casi più gravi - la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

8.6 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Colui che acquisisce la notizia di una possibile violazione del Modello da parte di un componente dell'OdV, ne dà immediata informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo svolga, di concerto con il sindaco unico, le opportune verifiche del caso. Qualora dovesse essere accertata una grave violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, ciò potrà considerarsi motivo di revoca dall'incarico per giusta causa, previa apposita deliberazione da assumersi a cura del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del sindaco unico.

Inoltre, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicherà quanto previsto nei paragrafi dedicati ai "lavoratori dipendenti" e/o ai "dirigenti"; nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto indicato nel paragrafo dedicato ai "collaboratori". Resta inoltre impregiudicato il diritto di GBE al risarcimento dei danni derivati dalla violazione.

Tale sistema sanzionatorio costituisce parte integrante dell'efficace attuazione del Modello e, per tale motivo, viene messo a disposizione di tutti i Destinatari sul sito aziendale e nella intranet aziendale, nonché affisso in luogo accessibile a tutti, essendo altresì oggetto di periodica attività di formazione.