PARTE GENERALE

REVISIONE	DESCRIZIONE	DATA
1	prima emissione	16/12/2016
2	aggiornamento	30/06/2018
3	aggiornamento	29/11/2024
4	aggiornamento normativo e revisione della mappatura	30/10/2026

SOMMARIO

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 3
INTRODUZIONE 3
NATURA DELLA RESPONSABILITÀ 4
CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 4
A. CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 4
B. CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 5
VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 6
A. ILLECITO COMMESSO DA SOGGETTO APICALE 6
B. ILLECITO COMMESSO DA SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DIREZIONE O ALLA VIGILANZA DI UN SOGGETTO APICALE 7
I REATI PREVISTI DAL DECRETO 9
APPARATO SANZIONATORIO 11
TENTATIVO 14
VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE 14
REATI COMMESSI ALL'ESTERO 16
PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO 16
CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI 17
2. GEST S.P.A. – PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA' 20
3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA 21
LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA 21
I RAPPORTI INFRAGRUPPO 22
NORMATIVA INTERNA E SISTEMA DI GESTIONE 22
IL CODICE ETICO 23
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO 24
5. OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO 25
AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE 25
ATTIVITÀ PRELIMINARE ALLA CREAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 26
6. LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GEST S.P.A. 27
AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 29
NOMINA DEL DIFENSORE 30
7. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO 31
LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI 31
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE 33
SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE 33
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 34
MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 35
MISURE NEI CONFRONTI DI COLORO CHE INTRATTENGONO RAPPORTI CONTRATTUALI, A QUALSIASI TITOLO, ANCHE OCCASIONALI E/O SOLTANTO TEMPORANEI CON LA SOCIETA' 35
9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 36
L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 36
INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, COMPOSIZIONE E NOMINA 37
IPOTESI DI INELEGGIBILITÀ E RINUNCIA ALLA CARICA 38
DURATA IN CARICA, REVOCA E DECADENZA 39
I COMPITI ED I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 39
OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 41
FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA 41
SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING 43
IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI 45

LIMITED SHARING

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

INTRODUZIONE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il "**D.Lgs. n. 231/2001**" o anche solo il "**Decreto**"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*", che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica[1].

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001).

Il D.Lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell'individuo che ha commesso il reato.

La stessa è, tuttavia, esclusa se l'ente coinvolto ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idonei a prevenire i reati stessi (di seguito "**Modelli**" o al singolare "**Modello**"); tali Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

[1] Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre allo Stato e agli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

LIMITED SHARING

NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la "*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*".

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione "*La responsabilità penale è personale*" – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti*).

a. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l'illecito amministrativo – sia commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*».

La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'*interesse* dell'ente ovvero *per favorire* l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella *finalità* – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*». Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è *comune* all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

LIMITED SHARING

Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

1) «*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente[2] (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);
2) «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

b. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una

[2] Come possono essere il c.d. amministratore di fatto (v. ora art. 2639 c.c.) o il socio sovrano.

LIMITED SHARING

politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

È esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

VALORE ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

a. Illecito commesso da soggetto apicale

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che[3]:

a) «*l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*»;

b) «*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*»;

c) «*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*»;

d) «*non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*».

[3] Art. 6 del Decreto.

LIMITED SHARING

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

b. Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che «*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*»[4].

In altri termini, la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa «*se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*»[5].

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

[4] Art. 7, comma 1, del Decreto.
[5] Art. 7, comma 2, del Decreto.

LIMITED SHARING

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica ed eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*) che il Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

LIMITED SHARING

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D.Lgs. n. 81/2008, deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio,
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al *British Standard* OHSAS 18001. Si evidenzia che la nuova norma UNI ISO 45001 (evoluzione della *OHSAS* 18001) è coerente con le normative *standard* citate al precedente comma 5. Agli stessi fini ulteriori Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

LIMITED SHARING

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 alla data di adozione della presente versione del Modello, rinviando all'Allegato III alla Parte Generale – Elenco dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24)
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)
3	Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)
4	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25)
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)
6	Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)
7	Reati societari (Art. 25-ter)
8	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater)
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1)
10	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)
11	Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)
12	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies)
13	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies)
14	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1)
15	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25-octies.2)
16	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies)
17	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies)
18	Reati ambientali (Art. 25-undecies)

LIMITED SHARING

19	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
20	Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
21	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)
22	Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)
23	Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
24	Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)
25	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies)
26	Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies)
27	Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (Art. 25-vicies)
28	Reati transnazionali (L. 146/2006)
29	Illeciti amministrativi dipendenti da reato nella filiera degli oli vergini di oliva (art. 12, L. 9/2013)
30	Illeciti amministrativi in materia di mercati delle cripto-attività (art. 34, D.Lgs. 129/2024)

APPARATO SANZIONATORIO

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto di reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

LIMITED SHARING

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo ed un massimo così come previsti dalla legge. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto)[6].

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).
Quanto alla durata, le sanzioni interdittive non possono essere inferiori a tre mesi né superiori a due anni (art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001). Per i delitti indicati dall'art. 25, commi 2 e 3, del Decreto, fra i quali la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, la corruzione in atti giudiziari e l'induzione indebita a dare o promettere utilità, la durata è stabilita, ai sensi dell'art. 25, comma 5, del Decreto, in misura non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il reato è

[6] La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

LIMITED SHARING

stato commesso da un soggetto in posizione apicale, e in misura non inferiore a due anni e non superiore a quattro se è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione. La durata ordinaria prevista dall'art. 13, comma 2, torna ad applicarsi, ai sensi dell'art. 25, comma 5-bis, del Decreto, qualora prima della sentenza di primo grado l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o delle altre utilità trasferite, e abbia 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.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive di cui agli artt. 13 e seguenti non si applicano all'Ente che, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) abbia 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;
c) abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca;
d) le condizioni ora elencate devono ricorrere congiuntamente.

LIMITED SHARING

TENTATIVO

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D.Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

LIMITED SHARING

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

LIMITED SHARING

REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia stato commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, all'estero da un soggetto apicale o sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".*

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina

LIMITED SHARING

i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. n. 231/2001).

Alla luce di quanto precede e tenuto che la giurisprudenza di legittimità ha evidenziato la necessità che il modello organizzativo dell'ente debba prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi, la Società dispone che:

- qualora siano indagati uno o più Consiglieri di Amministrazione, gli altri Consiglieri estranei al fatto per cui si procede, provvedono a deliberare il conferimento di apposito mandato ad uno di essi affinché provveda nelle forme dell'art. 39 D.lgs. 231/01;
- qualora siano indagati tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci provvederà a deliberare l'individuazione di un Procuratore della Società affinché provveda nelle forme dell'art. 39 D.lgs. 231/01.

CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state da ultimo aggiornate da Confindustria a giugno 2021.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi (ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001) e dei presidi di controllo (vale a dire la predisposizione di un sistema di controllo

LIMITED SHARING

idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001);

- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrati che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

LIMITED SHARING

– istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Nella predisposizione del presente Modello, GEST S.p.A. si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria, oltre che ai codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle *best practice* relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

LIMITED SHARING

2. GEST S.P.A. – PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

Gest S.p.A. – Gestione ed Esercizio del Sistema Tranviario – (di seguito anche "la Società" o "Gest") nasce nel 2004 con lo scopo di gestire ed esercitare l'attività di trasporto tramviario nella Città di Firenze. L'azienda appartiene al gruppo francese RATP Dev, del Gruppo RATP, uno dei gruppi più grandi a livello mondiale nell'ambito del trasporto pubblico. Gest è, infatti, costituita da RATP Dev Italia S.r.l., attualmente proprietaria del 51% del capitale sociale di Gest ed usufruttuaria del restante 49%, e da ATAF S.r.l., titolare della nuda proprietà del 49% del capitale sociale di Gest.

Gest ha sede a Scandicci, in provincia di Firenze, ed è un'azienda improntata ai principi di qualità, sostenibilità, trasparenza.

L'oggetto sociale di Gest prevede lo svolgimento in Italia, nell'Unione Europea e all'estero, dell'attività di esercizio di seguito indicate:

- l'esercizio di ferrovie e tranvie;
- l'esercizio di linee automobilistiche urbane ed extraurbane anche sostitutive del trasporto tranviario;
- l'esercizio diretto o indiretto (tramite terzi) di imprese esercenti il trasporto pubblico locale di persone.

La Società esercisce il servizio sulle linee tranviarie che servono i Comuni di Firenze e di Scandicci in forza di un contratto di gestione della tranvia stipulato con committenti pubblici, dal quale discendono obblighi di rendicontazione dell'attività svolta e delle somme percepite. Al di fuori dei rapporti nascenti da tale contratto la Società non beneficia di contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici, salvo quelli destinati alla formazione del personale.

Nello stesso sito di Scandicci si trova il deposito. Il complesso comprende l'edificio direzionale, che ospita fra l'altro la sala server, la sala quadri e il Posto Centrale di Controllo, l'Officina Impianti Fissi, l'Officina Manutenzione Rotabili, le aree di rimessaggio dei veicoli e la sottostazione elettrica.

La manutenzione del materiale rotabile è affidata in appalto a un'impresa terza, mentre la manutenzione degli impianti fissi è svolta direttamente dalla Società, con proprio personale e nelle proprie officine. Della diversa distribuzione delle responsabilità organizzative che ne deriva si è tenuto conto nella mappatura dei rischi e nelle Parti Speciali dedicate ai reati ambientali e ai delitti contro la personalità individuale.

La Società gestisce direttamente i sistemi tecnologici funzionali all'esercizio, e in particolare il telecontrollo, il segnalamento, la localizzazione dei tram, la videosorveglianza delle fermate e gli apparati di emissione dei titoli di viaggio. La Società non è compresa fra i soggetti inclusi nel perimetro di sicurezza nazionale cibernetica di cui al D.L. 21 settembre 2019, n. 105, ma rientra fra i soggetti cui si applica il D.Lgs. 4 settembre 2024, n. 138, di recepimento della Direttiva (UE) 2022/2555 (c.d. Direttiva NIS2), ed è pertanto tenuta all'osservanza degli obblighi in materia di gestione dei rischi per la sicurezza informatica e di notifica degli incidenti significativi da esso previsti. Di tale assetto si è tenuto conto nella revisione della mappatura dei rischi e nella Parte Speciale dedicata ai reati informatici.

3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Gest S.p.A. è una Società per azioni.

Il sistema di amministrazione adottato è di tipo tradizionale con un Consiglio di Amministrazione, l'organo di controllo è il Collegio Sindacale ed il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione.

Il Consiglio di Amministrazione

All'Organo Amministrativo spettano i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e ha la facoltà di compiere qualsiasi atto ritenga opportuno per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, con la sola esclusione di ciò che dalla legge è riservato inderogabilmente alla competenza dell'Assemblea dei soci.

Al momento dell'approvazione della presente versione del Modello, il Consiglio di Amministrazione è composto da tre consiglieri, fra i quali sono stati nominati il Presidente e l'Amministratore Delegato.

Il Collegio Sindacale

L'organo di controllo è il Collegio Sindacale ed è composto da cinque sindaci, di cui tre effettivi e due supplenti.

Le cause di ineleggibilità, decadenza, incompatibilità, nonché la nomina, la cessazione e la sostituzione dei sindaci sono regolate dalle disposizioni di legge.

Società di Revisione

L'attività di revisione legale dei conti è esercitata da una Società di Revisione.

I requisiti, le funzioni, il conferimento dell'incarico, la responsabilità e le attività del revisore legale sono regolati dalle disposizioni di legge.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Rinviando per maggiore dettaglio all'Organigramma aziendale (All. I), la struttura organizzativa della Società può essere descritta come segue.

Le quattro unità organizzative Direzione Risorse Umane e Affari Generali, Gestione Movimento, Gestione Materiale Rotabile e Gestione Impianti Fissi, Innovazione e Sviluppo riportano all'Amministratore Delegato, il quale riveste altresì la funzione di Direttore di Esercizio. Sempre a lui riportano Contabilità e Controllo di gestione, il DPO, il Servizio Prevenzione e Protezione e la Comunicazione Istituzionale.

LIMITED SHARING

Riporta al Consiglio di Amministrazione l'Amministratore Delegato.

I RAPPORTI INFRAGRUPPO

La controllante RATP DEV ITALIA S.r.l. fornisce a Gest supporto per garantire un costante e sufficiente livello di competenze della struttura aziendale in materia di esercizio e gestione di un sistema tranviario complesso come quello di Firenze. L'assistenza resa dalla controllante a Gest si esplica sia attraverso attività di consulenza (sia continuativa che occasionale) su tutte le materie di maggior rilievo concernenti la Società ed il servizio del trasporto pubblico locale, sia attraverso la partecipazione dei dirigenti di Gest a gruppi di studio e formazione.

In quanto appartenente al Gruppo RATP DEV, le attività di Gest sono inoltre oggetto di monitoraggio periodico da parte della capogruppo francese RATP Développement SA al fine di verificare la corretta applicazione dei processi e delle procedure e, quindi, in ultima istanza, dell'efficacia del sistema di controllo interno.

NORMATIVA INTERNA E SISTEMA DI GESTIONE

Gest ha la missione di contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio attraverso la fornitura di un servizio pubblico di trasporto efficace, efficiente, affidabile, in grado di soddisfare le esigenze della collettività e di ridurre l'utilizzo del mezzo privato.

Per tale motivo, la Società ha deciso di uniformarsi ai requisiti della Norma UNI EN ISO 9001:2015 (qualità) e UNI EN ISO 45001:2018 (sicurezza sul lavoro) al fine di identificare e soddisfare le esigenze attese dei propri clienti e delle parti interessate rilevanti, per conseguire, conservare e migliorare le prestazioni e le capacità organizzative.

In particolare, Gest ha ottenuto la Certificazione del sistema di gestione integrato della salute e della sicurezza sul lavoro e qualità, articolato in base agli standard internazionali ISO 45001:2018 e 9001:2015.

Nella predisposizione del presente Modello, si è quindi tenuto conto delle policy, procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Infatti, al fine di assicurare standard ottimali nella conduzione delle attività, Gest applica un sistema di policy e procedure diretto a gestire e disciplinare lo svolgimento delle attività aziendali, il cui contenuto è costituito dalle regole da seguire in seno ai singoli processi aziendali nonché dai controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

LIMITED SHARING

La Società, quindi, adotta ed applica numerosi documenti con valenza organizzativa e normativa (es. policy, procedure, manuali, etc.) che costituiscono il sistema organizzativo e di *compliance* e che, quindi, vanno ad integrare le previsioni del Modello Organizzativo che si concentra, nell'ambito delle previsioni della Parte Speciale, sulla specifica normativa interna atta a disciplinare i singoli "processi sensibili" individuati.

Tutto il sistema di policy, procedure, manuali, comunicazioni organizzative, modelli, software ed applicativi adottato da Gest rileva direttamente (e sul punto si rinvia ai paragrafi specifici della Parte Speciale in cui viene elencata la normativa interna a presidio dei processi sensibili individuati) e indirettamente (per quanto attiene al generale sistema di compliance aziendale che ha il precipuo scopo di garantire i principi di legittimità e trasparenza dell'azione societaria) ai fini del presente Modello Organizzativo.

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello (Allegato II alla Parte Generale), esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale", privo di una specifica proceduralizzazione. L'efficacia del sistema di controllo interno, infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli.

Anche alla luce delle Linee Guida delle principali associazioni di categoria, la Società ha ritenuto opportuno e necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello Organizzativo e Codice Etico in modo da formare un *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari del Modello.

LIMITED SHARING

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs. 231/01 (si veda l'Allegato III alla Parte Generale – Elenco dei reati previsti dal D.lgs. 231/01), Gest ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, con lo scopo di predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

La Società ritiene che l'adozione del Modello rappresenti, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per la Società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Il Modello è stato adottato dalla Società con delibera di Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2016 e successivamente aggiornato nel 2018.

In data 29 novembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha adottato un'ulteriore versione del Modello, alla luce delle modifiche organizzative interne e delle novità legislative in tema di D.lgs. 231/2001 sino ad allora intervenute.

Con l'aggiornamento del 2024 era stata anche effettuata una revisione del risk assessment, che aveva riguardato le nuove previsioni incriminatrici.

In data 30 ottobre 2026 il Consiglio di Amministrazione ha adottato la presente versione del Modello, che recepisce le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti intervenute sino al settembre 2026 e gli esiti del riesame della valutazione del rischio condotto nella medesima occasione.

L'aggiornamento ha riguardato l'Allegato III, contenente l'elenco dei reati previsti dal Decreto, riscontrato fattispecie per fattispecie sul catalogo dei reati presupposto aggiornato al 16 luglio 2026, gli Allegati IV A e IV B, contenenti rispettivamente il risk assessment e la gap analysis, e le Parti Speciali già in essere. Sono state recepite le famiglie di reato di nuova introduzione, e in particolare i reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea di cui all'art. 25-octies.2 del Decreto, trattati nella Parte Speciale E in ragione dei processi sui quali le relative condotte insistono, e i delitti contro gli animali di cui all'art. 25-undevicies del Decreto, per i quali non si è ravvisata attività della Società che ne renda astrattamente ipotizzabile la commissione e ai quali non è stata pertanto dedicata una Parte Speciale.

LIMITED SHARING

È stata inoltre emessa la Parte Speciale I, dedicata ai reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale di cui all'art. 25-vicies del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 9 settembre 2026, n. 160, di adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) 2024/1689 e di attuazione della delega di cui all'art. 24 della legge n. 132 del 2025, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 214 del 15 settembre 2026 e in vigore dal 30 settembre 2026.

Il riesame della mappatura dei rischi condotto in questa occasione ha investito, oltre alle famiglie di reato di nuova introduzione, la classificazione già attribuita a ciascuna famiglia, riverificata alla luce dei documenti aziendali.

5. OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione del Modello per la Società non solo è un modo per beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto 231, ma è anche uno strumento per ulteriormente implementare il proprio sistema di gestione e di controllo delle attività.

Inoltre, grazie all'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che operano per la stessa pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano condannati e contrari agli interessi di Gest anche quando, apparentemente, essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della stessa oltre che alle disposizioni di legge;
- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Sono destinatari del Modello, con il conseguente impegno al costante rispetto dello stesso:

1. gli Amministratori;
2. coloro che rivestono, in Gest, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto;

LIMITED SHARING

3. tutti i Dipendenti, inclusi i Dirigenti;
4. il Collegio Sindacale;
5. coloro che intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori e terze parti in genere).

ATTIVITÀ PRELIMINARE ALLA CREAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Per avere efficacia esimente secondo quanto disposto dal D.lgs. 231/01, un Modello organizzativo deve essere effettivo ed adeguato.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità, in concreto, del Modello a prevenire i reati contemplati nel decreto.

Pertanto, la predisposizione del Modello di Gest ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati e, ove necessario, aggiornati:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa;
- il sistema informativo;
- il codice etico;
- i rapporti infra-gruppo;
- le procedure esistenti;
- i sistemi di gestione interni.

Una volta valutati gli elementi appena indicati, si è provveduto ad analizzare tutta l'attività di Gest al fine di individuare, tra i "reati presupposto" previsti dal decreto 231, quelli che, seppur in via ipotetica e astratta, possano configurarsi nella realtà aziendale.

Tale attività è stata svolta non solo alla luce dei documenti inerenti agli aspetti sopra elencati, ma anche attraverso interviste ai Key Officers.

In questo contesto si è sempre tenuto a mente il fatto che la valutazione in commento non possa basarsi esclusivamente sul concetto di "rischio accettabile" come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

LIMITED SHARING

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato "accettabile" quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal decreto 231.

Tuttavia, è fondamentale individuare una soglia di rischio, posto che altrimenti la quantità di controlli preventivi diventerebbe virtualmente infinita, con evidenti conseguenze, da un lato, sulla effettività del Modello, dall'altro, sulla continuità operativa della Società.

Con riferimento alle fattispecie dolose si ritiene che il rischio sia adeguatamente fronteggiato quando il sistema di controllo preventivo è tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del 231.

Quanto, invece, ai reati colposi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta, ovviamente connotata da involontarietà e non conforme ai principi ed alle regole previste dal Modello, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo da perseguire è la regolamentazione e il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le *best practice* e le indicazioni fornite dalle linee guida di Confindustria (come aggiornate nel giugno 2021).

L'attività si è concretizzata in interviste ad alcuni esponenti aziendali, nell'analisi di documenti interni da cui poter ricavare informazioni rilevanti e nell'analisi dei presidi organizzativi già posti in essere.

L'attività di mappatura e di *risk assessment* (i cui risultati sono illustrati ed analizzati nelle altre parti che compongono il Modello Organizzativo di Gest, in primis la Mappatura dei rischi cfr. allegati IV A, Risk Assessment, e IV B, Gap Analysis, alla Parte Generale) ha comportato anche la valutazione di procedure o documenti in grado di dare evidenza dei processi interni e delle modalità di esercizio delle attività di controllo, al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto già messo in atto dall'azienda e valutarne l'idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Pertanto, a fronte di attività a rischio non sufficientemente presidiate, sono stati identificati gli interventi considerati efficaci e idonei a fronteggiare compiutamente il rischio.

6. LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GEST S.P.A.

Il Modello, documento finale dell'attività di analisi aziendale, si compone di:

LIMITED SHARING

- la presente "**Parte Generale**" che descrive la Società, illustra i contenuti del Decreto, la funzione e le finalità del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.
  La Parte Generale è composta anche dai seguenti documenti, per comodità individuati come "Allegati", che ne sono parte integrante:
  - ALLEGATO I: Organigramma;
  - ALLEGATO II: Codice Etico;
  - ALLEGATO III: Elenco dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
  - ALLEGATO IV A: Mappatura dei rischi - Risk Assessment;
  - ALLEGATO IV B: Mappatura dei rischi - Gap Analysis.
- le singole Parti Speciali, che illustrano e approfondiscono l'analisi delle attività operative della Società per quelle categorie di reato previste dal Decreto nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio-reato potenziali, a seguito dell'identificazione delle aree "sensibili" con indicazione dei presidi atti a contenere il rischio stesso; le Parti Speciali di cui il Modello si compone sono la Parte Speciale A, dedicata ai reati contro la Pubblica Amministrazione, la Parte Speciale B, dedicata ai reati societari, la Parte Speciale B1, dedicata alla corruzione e all'istigazione alla corruzione tra privati, la Parte Speciale C, dedicata ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la Parte Speciale D, dedicata ai reati ambientali, la Parte Speciale E, dedicata alla ricettazione, al riciclaggio, all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e all'autoriciclaggio, ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori e ai reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, la Parte Speciale F, dedicata alla criminalità informatica, la Parte Speciale G, dedicata ai reati tributari, la Parte Speciale H, dedicata ai reati contro la personalità individuale e all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, e la Parte Speciale I, dedicata ai reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale;
- le **procedure aziendali** e tutti gli altri documenti indicati e/o richiamati nei diversi documenti sopra elencati e che compongono il Modello, che disciplinano i "processi sensibili" in relazione a quanto emerso e riportato nella mappatura dei rischi. Tali procedure e documenti sono richiamati nelle singole Parti Speciali in relazione ai singoli processi sensibili individuati.

L'attività di predisposizione del Modello, come detto, ha considerato i processi sensibili e le procedure vigenti, definendo, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi generali di controllo:

- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;

LIMITED SHARING

- ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta.

Le procedure aziendali riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con la normativa interna già vigente, con gli organigrammi, i sistemi di gestione adottati ed operanti nell'ambito della Società.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa dovessero emergere fattori critici, la Società provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo è "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001, e, quindi, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa dell'Organo Amministrativo della Società.

In particolare, occorrerà tenere conto di modificare e integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, ivi incluse eventuali significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia derivanti da nuovi orientamenti giurisprudenziali e/o autorevoli e condivisibili orientamenti dottrinari;
- modifiche dell'assetto societario;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle in precedenza identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno di Gest e/o delle modalità di svolgimento delle attività della Società;
- commissione dei Reati Presupposto da parte dei Destinatari e dei Terzi o, più in generale, in caso di gravi violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del personale della Società, identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'OdV sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, quindi, in merito alla revisione del Modello e all'adozione delle modificazioni e integrazioni necessarie al suo aggiornamento, così come individuate a esito del progetto di cui

LIMITED SHARING

ai precedenti capoversi. Il Modello è consegnato a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione in tempo utile prima della delibera di adozione e delle successive delibere di aggiornamento.

Dell'avvenuto aggiornamento e/o revisione del Modello Organizzativo viene data comunicazione al Collegio Sindacale e alla Società di revisione.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello è altresì comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Infine, giova precisare che a fronte di aggiornamenti relativi all'Allegato I, ovvero l'Organigramma aziendale gli stessi sono sostituiti senza specifica delibera del Consiglio di Amministrazione in relazione al Modello, essendo l'Organigramma un documento ufficiale di portata generale già oggetto di specifico Ordine di Servizio aziendale.

NOMINA DEL DIFENSORE

In ragione delle motivazioni addotte dalla Corte di Cassazione, Sezione III Penale, con sentenza 35387 del 13.05.2022 depositata il 22 settembre 2022 (Rv. 283551), ovverosia che "*in tema di responsabilità da reato degli enti, il legale rappresentante indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. (In applicazione del principio, la Corte ha affermato che il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi)*", Gest dispone che:

- qualora siano indagati uno o più Consiglieri di Amministrazione, gli altri Consiglieri estranei al fatto per cui si procede, conferiscono apposito mandato ad uno di essi affinché provveda nelle forme dell'art. 39 D.lgs. 231/01;
- qualora siano indagati tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Soci provvederanno a individuare un soggetto estraneo ai fatti (esponente aziendale con funzioni di coordinamento, ovvero altra persona ritenuta idonea dai Soci stessi), affinché provveda nelle forme dell'art. 39.

LIMITED SHARING

7. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Gest promuove la diffusione e la conoscenza del Modello da parte di tutti i soggetti individuati al precedente paragrafo 2.2. "AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE".

In particolare, la Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, garantisce la diffusione la conoscenza del Modello ai Destinatari attraverso la divulgazione dei principali contenuti e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Il Modello viene consegnato in sede di assunzione a tutti i dipendenti previa sottoscrizione di specifica dichiarazione di presa visione e accettazione dello stesso e inviato via email a tutti i dipendenti in occasione dei successivi aggiornamenti.

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del presente Modello nonché del Codice Etico anche nei confronti dei terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la stessa.

A tal fine, Gest pubblica il Modello (Parte Generale) e il Codice Etico sul sito internet istituzionale e prevede l'inserimento nei contratti di una clausola specifica che impegni le controparti al rispetto del Decreto 231, del Modello e del Codice Etico.

LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

La formazione in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato da Gest. Tutti i dipendenti e i membri del Consiglio di Amministrazione sono, pertanto, tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con la redazione ed implementazione del presente Modello.

Essi sono destinatari di apposite iniziative di formazione, differenziate in ragione del ruolo ricoperto, delle responsabilità loro attribuite e della circostanza che i medesimi operino in aree sensibili e/o rivestano cariche di rappresentanza, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture organizzative e risorse.

La formazione sui contenuti del Decreto e del Modello di GEST si affianca a quella specifica prevista per ciascun destinatario in funzione del ruolo ricoperto e delle attività svolte (es. formazione specifica e/o cogente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale, etc.).

Tali iniziative vengono gestite dalla funzione Direzione Risorse Umane e Affari Generali in coordinamento con l'OdV, con la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative assunte.

LIMITED SHARING

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, è obbligatoria ed operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto e/o dal medesimo Organismo di Vigilanza.

LIMITED SHARING

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello per essere rispondente ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/01 deve prevedere altresì, ai sensi dell'art. 6 comma 2, lett. e) e 7 comma 4, lett. b), un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Per i lavoratori subordinati, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, oltre che nel rispetto del principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (di cui al successivo paragrafo "L'Organismo di Vigilanza" e alla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza") nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Il procedimento sanzionatorio è rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

La violazione da parte dei dipendenti delle regole comportamentali previste e disciplinate dal Modello di Gest costituisce illecito disciplinare.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti dei Dipendenti, nel rispetto dal Regio Decreto n. 148/31 All. A, artt. 37 e ss.:

LIMITED SHARING

- la censura;
- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione normale;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai 20 giorni;
- la proroga del termine per l'aumento dello stipendio;
- la retrocessione;
- la destituzione.

Il procedimento di applicazione della sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni di cui al Regio Decreto 148/31 ed alla normativa applicazione, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei "processi sensibili", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

In particolare, in caso di gravi violazioni del Modello tali da compromettere in modo irreversibile il rapporto fiduciario, le sanzioni irrogabili ai dirigenti sono:

- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo.

Sono, invece, adottati provvedimenti conservativi del rapporto di lavoro nel caso di violazioni di minore gravità.

LIMITED SHARING

MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Alla notizia di potenziali violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, venutone a conoscenza, è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione (escluso il soggetto coinvolto) ed il Collegio Sindacale che valuteranno le opportune azioni da intraprendere (es. avvio di una istruttoria, convocazione dell'Assemblea dei Soci, etc.).

Alla notizia di potenziali violazioni del Modello da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, venutone a conoscenza, comunica al Consiglio di Amministrazione la notizia della potenziale violazione da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione valuta le opportune azioni da intraprendere (es. avvio di una istruttoria, convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ., etc.).

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamenti posti in essere da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza in violazione delle regole del Modello o del Codice Etico. In tal caso, la valutazione in ordine alle eventuali azioni da intraprendere è demandata al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

MISURE NEI CONFRONTI DI COLORO CHE INTRATTENGONO RAPPORTI CONTRATTUALI, A QUALSIASI TITOLO, ANCHE OCCASIONALI E/O SOLTANTO TEMPORANEI CON LA SOCIETA'

Ogni comportamento posto in essere da coloro che intrattengono rapporti contrattuali conGest che risulti in contrasto con le linee di condotta previste dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commettere un reato previsto dal Decreto Legislativo 231 potrà comportare - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nel contratto o nelle lettere di incarico - la risoluzione del rapporto, salvo, in ogni caso, il risarcimento dei danni subiti dalla Società.

LIMITED SHARING

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto 231 prevede, ai fini dell'efficacia dell'esimente prevista dall'art. 6, anche l'istituzione di un Organismo interno all'ente – c.d. Organismo di Vigilanza – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Alla luce dei compiti che il decreto 231 pone in carico all'Organismo di Vigilanza questo deve possedere i seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative aziendali e che le sue decisioni in ordine alle attività di vigilanza non possano essere oggetto di sindacato da parte di alcuna delle funzioni aziendali.

b) Professionalità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca un'adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessarie per lo svolgimento dell'attività assegnata, di carattere sia ispettivo sia consulenziale, anche con il ricorso a specifiche competenze esterne.

c) Onorabilità

I componenti dell'OdV non devono aver riportato sentenze, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs. 231/01 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

d) Continuità di azione

L'OdV deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento e quale organo dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'OdV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;

LIMITED SHARING

- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Vertice aziendale.

INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, COMPOSIZIONE E NOMINA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza viene individuato in un organismo collegiale composto da soggetti interni ed esterni alla Società, con comprovata esperienza e competenza professionale rispetto alle aree ritenute maggiormente a rischio.

Il possesso dei requisiti richiesti in capo all'Organismo di Vigilanza è oggetto di valutazione nell'ambito della riunione del Consiglio di Amministrazione di nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, successivamente, formalmente comunicato dalla Società a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nonché la sua collocazione organizzativa e le finalità della sua costituzione.

La sussistenza dei requisiti sopra elencati è anche garantita dalla messa a disposizione dell'OdV, di un fondo spese, approvato – nell'ambito del complessivo budget aziendale – dal Consiglio di Amministrazione, cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti: pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'OdV riferisce al massimo vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione. I membri dell'Organismo di Vigilanza non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza, la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, la calendarizzazione delle attività, le modalità di convocazione e partecipazione, nonché la verbalizzazione delle riunioni è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

LIMITED SHARING

IPOTESI DI INELEGGIBILITÀ E RINUNCIA ALLA CARICA

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi[7].

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta la sussistenza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Costituisce in ogni caso causa di ineleggibilità o di decadenza quale membro dell'Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull'intervenuta decadenza dalla carica.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica a seguito dell'accertamento dell'ineleggibilità stessa da parte del Consiglio di Amministrazione tramite delibera.

[7] Le Linee Guida di Confindustria, al par. 2.2 "Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza - Autonomia e Indipendenza" affermano che " *Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti, sia nel caso di un Organismo di Vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello Organizzativo.*
I requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria.
Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (per esempio, un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi, l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni.

LIMITED SHARING

DURATA IN CARICA, REVOCA E DECADENZA

La nomina e la revoca dell'OdV sono atti di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'incarico è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca da parte del Consiglio di Amministrazione di un componente o dell'intero organismo collegiale;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca di un componente possono intendersi, in via non esaustiva:

- la sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità previste al precedente paragrafo;
- una grave infermità che lo renda inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- accertata violazione del Modello.

Per giusta causa di revoca dell'Organismo di Vigilanza collegialmente inteso possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- l'applicazione di una misura cautelare nei confronti della Società, che sia connessa ad una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza".

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

I COMPITI ED I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1 del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare:

1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari dello stesso come individuati nel paragrafo 2.2 "Ambito soggettivo di applicazione";
2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura societaria;
3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni societarie.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

LIMITED SHARING

- vigilare sull'effettività e monitorare l'attuazione del Modello Organizzativo, considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- monitorare che il Modello Organizzativo sia costantemente aggiornato, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, la revisione dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare, le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticità e verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di follow-up;
- promuovere, di concerto con la funzione Direzione Risorse Umane e Affari Generali, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare, nella persona del Direttore Risorse Umane, qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la azioni ritenute più opportune rispetto al caso concreto;
- informare il Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate su base periodica;
- supervisionare le ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi aziendali.

Nello svolgimento della sua attività, si prevede che l'OdV possa:

- avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni, disponendo delle risorse finanziarie stanziate dal Consiglio di Amministrazione;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società per ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti.

LIMITED SHARING

L'Organismo di Vigilanza è, infine, autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti alle attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali.
Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

OBBLIGHI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla tipicità dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.
Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza.
I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.
I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.
In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di privacy.
L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro.

FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Devono essere oggetto di comunicazione all'OdV:

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come identificati nella procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" e alle ulteriori procedure previste dal presente Modello Organizzativo;
- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

LIMITED SHARING

In particolare, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni, qualora questi riguardino violazioni delle procedure aziendali, in particolare quelle indicate all'interno del Modello Organizzativo.

L'OdV dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti significativi nella struttura organizzativa aziendale e nel conferimento di deleghe di poteri;
- presunte violazioni del Modello Organizzativo, ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale (anche se iscritto nei confronti di ignoti o di persona da identificare, oppure quale "fatto non costituente reato"), relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o le notizie relative alla Società, aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili, relative a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria e ai contratti con la PA;
- rapporti predisposti dai Responsabili delle Strutture organizzative nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello;
- partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di joint venture;
- introduzione o modifica significativa di sistemi di intelligenza artificiale impiegati nei processi aziendali, con indicazione del processo interessato e del ruolo rivestito dalla Società rispetto al sistema.

In ogni caso, ciascun Responsabile è tenuto ad informare l'OdV di ogni anomalia o atipicità in relazione al Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sulla Struttura di propria competenza.

L'OdV ha il potere di disporre che i soggetti destinatari delle sue richieste forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle Strutture organizzative della Società.

LIMITED SHARING

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni di verifica, salvo che la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento del proprio incarico. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei soli confronti del CdA, potendo invece legittimamente opporsi il segreto a qualsiasi altro Organo o Struttura Organizzativa della Società.
Nello svolgimento delle mansioni ad esso assegnate, l'OdV acquisirà informazioni in merito a contenuti e tempistiche di svolgimento di eventuali altri interventi di verifica e monitoraggio svolti dalle altre Strutture organizzative con funzioni di controllo, in ottica di sinergia ed ottimizzazione con altre attività di verifica e monitoraggio svolte (ed al fine di evitare o comunque limitare duplicazioni di attività).

In ogni caso, ogni Amministratore, Sindaco, collaboratore della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello.

I flussi informativi diretti all'OdV dovranno essere indirizzati allo stesso mediante:

- e-mail alla seguente casella di posta elettronica riservata: odv@gestramvia.it.
- nota/lettera all'indirizzo di posta ordinaria: Organismo di Vigilanza c/o sede legale di Gest.

Per ogni altro aspetto si rinvia alla specifica procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*", volta a disciplinare le comunicazioni che devono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza.

SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

La Società, in conformità al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante la disciplina della protezione delle persone che segnalano violazioni, ha adottato la Procedura Whistleblowing, che viene diffusa con strumenti idonei all'interno ed all'esterno di Gest, anche mediante la pubblicazione di informazioni sul proprio sito internet all'indirizzo https://www.gestramvia.it/azienda/.
Il Gestore delle Segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza.
Le predette segnalazioni devono pervenire tramite canali informativi "dedicati", ossia attraverso:

- comunicazione per posta, scrivendo all'indirizzo della sede legale della Società ed indirizzando la missiva all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza (c.d. "OdV"), ai sensi del D.lgs. 231/2001.
  La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:
    - la prima, con i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
    - la seconda, con la segnalazione.

LIMITED SHARING

Le due buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza – whistleblowing";

- mediante la **piattaforma di segnalazioni di whistleblowing di RATP DEV** che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti.

  La piattaforma è accessibile al seguente sito web:

  https://ratpdev.whispli.com/alert.

Rinviando alle previsioni della procedura cd. "Whistleblowing", si precisa che Gest pone in essere appositi presidi a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in ragione della segnalazione sono trattati nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, del Decreto Legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, dell'art. 13 del D.lgs. 24/23 e dei successivi provvedimenti emanati in materia ("Normativa Privacy").

In particolare, i dati personali trattati sono trattati nel rispetto dei principi di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 e, in particolare, sono:

- limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati in modo lecito, corretto e trasparente.

Gest tutela adeguatamente il segnalante e gli altri soggetti previsti dal D.lgs. 24/23 contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione, in un clima di rispetto della dignità degli stessi.

A tal fine ricorda che:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante, dei facilitatori e degli altri soggetti indicati dal D.lgs. 24/23, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sono nulli il licenziamento ritorsivo e le misure organizzative aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, se non sia dimostrato che non abbiano natura ritorsiva e che si fondino su ragioni estranee alla segnalazione;
- l'adozione di misure discriminatorie può essere oggetto di segnalazione all'interno ed all'esterno della società;
- gli atti ritorsivi sono passibili di sanzioni, anzitutto di natura disciplinare.

Si precisa che sono passibili di sanzione, anzitutto di natura disciplinare, coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di fatti che risultino infondati

LIMITED SHARING

IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica nei confronti del Consiglio di Amministrazione tramite invio di una relazione informativa annuale, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni con gli Organi interessati devono essere verbalizzate e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'OdV conserva una copia della relazione annuale inviata al Consiglio di Amministrazione.

LIMITED SHARING