



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

N. Rev.	Data	Motivazione
0	30/05/2020	Prima emissione
1	30/05/2022	Revisione n. 1

Sommario

Introduzione.

1.1. Caratteristiche del documento	
1.2. Obiettivi	
1.3. Struttura del Modello Organizzativo	
1.4. Destinatari del Modello	
1.5. Obbligatorietà	
1.6. Efficacia del modello di fronte ai terzi	
2. Il Decreto legislativo 231	2
2.1. la Responsabilità della <i>societas</i>	
2.2. L'esonero della responsabilità	
2.3. Fattispecie di reato	
2.4. Apparato sanzionatorio	
2.5. Delitti tentati	
2.6. Delitti commessi all'estero	
2.7. Le linee guida di Confindustria	
3. Il Modello 231/01	
3.1. la funzione del Modello attuato da GeD Ingross	
3.2. Raccordo con le Procedure aziendali	
3.3. Principi cardine del Modello	
3.4. Sistema Sanzionatorio	
3.5. Fasi del Progetto e Metodologia utilizzata	
3.6. Mappatura della aree sensibili	
3.7. Analisi e valutazione del rischio inerente	
3.8. Analisi e valutazione dei controlli esistenti	
3.9. Analisi e valutazione del rischio residuale	
3.10. Gap Analysis	
3.11. Analisi dei rischi	
4. La Società GeD Ingross	
4.1. Il sistema di governo ed il sistema autorizzativo	
4.2. Il sistema autorizzativo	
5. Codice Etico	

6.	Organismo di Vigilanza
6.1.	<i>Composizione</i>
6.2.	<i>Cessazione dalla carica</i>
6.3.	<i>Compiti, poteri e mezzi</i>
6.4.	<i>Poteri di accesso</i>
6.5.	<i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>
6.6.	<i>Obblighi di riservatezza</i>
6.7.	<i>Regolamento di funzionamento</i>
7.	Flussi informativi
7.1.	<i>Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari</i>
7.2.	<i>Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza</i>
7.3.	<i>Garanzia di molteplicità di canali, di anonimato e di non ritorsione (ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179 sul "Whistleblowing")</i>
7.4.	<i>Flussi informativi dai referenti dell'Organismo di Vigilanza</i>
7.5.	<i>Flussi informativi generali</i>
7.6.	<i>flussi informativi specifici</i>
8.	Comunicazione e formazione del modello
8.1.	<i>Premessa</i>
8.2.	<i>Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali</i>
8.3.	<i>Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti</i>
8.4.	<i>Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni</i>

INTRODUZIONE

1.1. CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è redatto in adozione alle indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01 (nel seguito – per brevità espositiva anche - Decreto) e costituisce il riferimento di gestione finalizzato all’istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal decreto.

L’originale del documento è stato approvato dall’Amministratore Unico di GeD Ingross srl (di seguito anche la “società”, “azienda” o “GeD Ingross”), con delibera del 01.06.2022, in via di autoregolamentazione, ed è pertanto modificabile in ogni tempo dallo stesso Organo.

Il Modello viene approvato ed adottato dall’Amministratore Unico di GeD Ingross e viene predisposto tenuto conto delle procedure attualmente vigenti all’interno della Società e delle esperienze acquisite nel corso degli anni e sarà, comunque, sottoposto a continua verifica e riesame secondo le regole del Modello stesso.

1.2. OBIETTIVI

L’attuazione del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione della GeD Ingross che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione, sia per l’immagine della società, sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholder* aziendali.

La scelta di adottare nel 2020 ed oggi revisionare il MOG, è dovuta ad una scelta consapevole e lungimirante dei soci. Tale passo costituisce un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di GeD Ingross affinché questi, nell’espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall’etica della responsabilità ed in linea con le disposizioni di legge.

Obiettivo del presente documento di revisione è definire il Modello 231 di GeD Ingross, non quale adempimento burocratico ma adattarlo all’impresa, farlo vivere facendolo aderire all’organizzazione che GeD Ingross si è data, ma anche evolvendosi con esso. GeD Ingross è convinta che governare, programmare e controllare sono processi ineluttabili per raggiungere gli obiettivi aziendali e le correlative performance.

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di GeD Ingross, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti, consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni

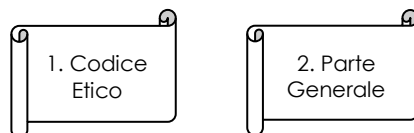
pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda, prevedendo pertanto un sistema disciplinare interno aziendale per le violazioni delle previsioni contenute nel Modello 231.

- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di GeD Ingross, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a GeD Ingross, 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.

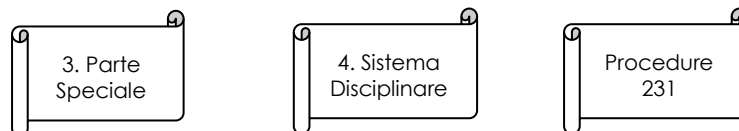
1.3. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

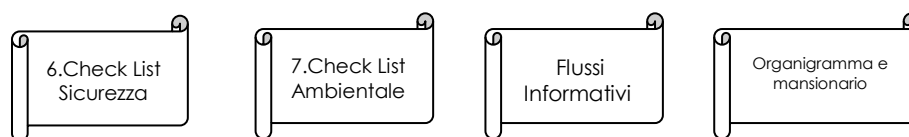
Parte Generale



Parte Speciale



Allegati



1. Codice Etico.
2. Parte Generale, che contiene:
 - una sintesi del D.Lgs. 231/2001;
 - la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di GeD Ingross
 - le attività di formazione e comunicazione del Modello di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001;
 - l'individuazione per la nomina dell'Organismo di Vigilanza, ex art. 6, D.Lgs. 231/2001;
 - Il funzionamento dei Flussi Informativi verso l'OdV;

- la struttura di *Governance* e l'assetto organizzativo di GeD Ingross
3. Parte Speciale, che contiene:
 - L'elencazione dei reati previsti nel decreto;
 - la rilevanza dei singoli reati per GeD Ingross;
 - l'identificazione dei presidi esistenti e da attuare per la prevenzione, le regole di condotta generali relativi alla prevenzione del rischio di commissione dei reati.
 4. Sistema disciplinare;
 5. Procedure 231;
 6. Analisi rischi (Check list) in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
 7. Analisi rischi (Check list) in tema di reati ambientali.

Gli allegati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

1.4. DESTINATARI DEL MODELLO

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe:

- i) **soggetti apicali:** coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione della società;
- ii) **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- iii) **soggetti terzi alla società,** diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono: essere espressi in maniera puntuale;

.

1.5. OBBLIGATORIETÀ

E' fatto obbligo all' Amministratore, ai Soci, ai Responsabili, ai Professionisti e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo.

1.6. EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI

GeD Ingross si impegna a dare adeguata diffusione al Modello 231 e al Codice Etico, sia mediante la sua pubblicazione sul sito aziendale, sia attraverso la libera consultazione di una copia cartacea, conservata negli uffici in modo da:

1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari

Il MOG revisionato entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di “regolamento interno” e come tale ha efficacia cogente.

Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare.

L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un “regolamento interno”, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare, in ottemperanza da quanto previsto e disciplinato dal Sistema disciplinare allegato al presente Modello. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il documento MOG ex D.Lgs. 231/2001, nella sua parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di GeD Ingross (www.gedshopping.it).

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231

2.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

Il Modello 231 ha introdotto una responsabilità per la società definita amministrativa correlata e conseguente:

- alla commissione di determinati reati, contemplati dal D.Lgs. 231/01 (c.d. reati- presupposto), e
- all'interesse o vantaggio¹ (esclusivo o concorrente) della società medesima.

Affinché sia configurabile la responsabilità della società è necessario che il reato-presupposto venga commesso da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa ;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali .

La condotta delittuosa posta in essere da una di queste categorie di soggetti integra due distinti illeciti:

- da un lato, un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione penale;
- dall'altro lato, un illecito amministrativo a carico della società, punito con sanzione amministrativa.

2.2. L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del MOG nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

¹ L'esatta definizione di "interesse" e "vantaggio", e la loro distinzione, ha suscitato vivaci polemiche. In genere, si ritiene che l'interesse consista nel conseguimento di una determinata finalità, preesistente alla commissione del reato e, quindi, da valutare ex ante. Viceversa, il vantaggio è ogni concreta acquisizione per l'ente, da valutarsi ex post come conseguenza della commissione del reato. Tanto l'interesse quanto il vantaggio vengono, di regola, equiparati al "profitto", ma in giurisprudenza si ritiene che possano avere valenza anche non economica.

- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Odv.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Il dettato normativo appare richiamare il noto sistema di gestione dei rischi (c.d. risk management) del quale indica espressamente le fasi di articolazione, ovvero:

- a) mappatura delle aree a rischio di reato, ossia individuazione delle aree o settori e delle modalità attraverso le quali possono verificarsi eventi sfavorevoli in grado di pregiudicare gli obiettivi aziendali nonché quelli indicati nel d.lgs. n. 231/2001;
- b) individuazione del sistema di controllo più idoneo per ricondurre ad un livello accettabile i rischi identificati, attraverso la definizione di procedure di programmazione della attività aziendale (protocolli decisionali e di gestione delle risorse finanziarie).

2.3. FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie (meglio descritti nelle parti speciali):

- 1. reati contro la Pubblica Amministrazione**, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- 2. delitti informatici e trattamento illecito di dati**, richiamati dall'art. 24 *bis* del Decreto;
- 3. delitti in materia di criminalità organizzata**, richiamati dall'art. 24 *ter* del Decreto;
- 4. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, richiamati dall'art. 25 *bis* del Decreto;

5. **delitti contro l'industria ed il commercio**, richiamati dall'art. 25 *bis* 1 del Decreto;
6. **reati societari**, richiamati dall'art. 25 *ter* del Decreto;
7. **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'art.25 *quater* del Decreto;
8. **reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamato dall'art. 25 *quater* 1 del Decreto;
9. **delitti contro la personalità individuale**, richiamati dall'art. 25 *quinquies* del Decreto;
10. **reati di abuso dei mercati** (c.d. *market abuse*), richiamati dall'art. 25 *sexies* del Decreto;
11. **reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, richiamati dall'art. 25 *septies* del Decreto;
12. **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**, richiamati dall'art. 25 *octies* del Decreto;
13. **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25 *novies* del Decreto;
14. **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaciall' autorità giudiziaria**, richiamato dall'art. 25 *decies* del Decreto;
15. **reati ambientali**, richiamati dall'art. 25 *undecies* del Decreto;
16. **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'art. 25 *duodecies* del Decreto;
17. **reati di razzismo e xenofobia**, richiamati dall'art. 25 *terdecies* del Decreto;
18. **reati aventi carattere transnazionale**, previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;
19. **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, richiamati dall'art. 25 *quaterdecies* del Decreto;
20. **reati tributari in relazione alla commissione dei delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte**, richiamati dall'art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto.
21. **delitti contro il patrimonio culturale**, richiamato dall'art... 25 *septiesdecies e duodevicies*.

2.4. APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria**, art. 10, 11 e 12 del Decreto, applicata dal Giudice Penale per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) ;
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare), ex art. 9 co.2 del Decreto, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni,
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

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

2.5. DELITTI TENTATI

L'art. 26 del Decreto 231/01 dispone che, nei casi di commissione del reato nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. La definizione di delitto tentato è data dall'art. 56, co. 1, c.p., secondo cui «chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto [...] se l'azione non si compie o l'evento non si verifica». È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni se la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6. DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 – commessi all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (ispirata al principio di universalità della giurisdizione).

2.7. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, co. 3, del citato decreto, Confindustria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il MOG. L'ultimo aggiornamento fatto da Confindustria risale al giugno del 2021. Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

1. codice etico;
2. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
3. procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
4. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
5. sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

Componenti queste che devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

3. IL MODELLO 231/01

3.1. LA FUNZIONE DEL MODELLO ATTUATO DA GeD INGROSS

La presente revisione del Modello ha inteso fotografare il sistema organizzativo adottato da GeD Ingross. Essa si sta strutturando ogni giorno che trascorre e sta creando un organico sistema di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di GeD Ingross pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, su piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da GeD Ingross, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui GeD Ingross intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del MOG adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

3.2. RACCORDO CON LE PROCEDURE AZIENDALI

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

GeD Ingross risulta essere una società altamente responsabilizzata, grazie alla cultura etica diffusa dai soci ed i suoi dipendenti sono consapevoli ed osservano diligentemente tutti regolamenti e le procedure vigenti in azienda.

Si precisa che le Procedure Aziendali che svolgono il ruolo di "presidio" nelle attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001 sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001. A tale scopo l'organismo di vigilanza dovrà tener conto, nel

suo esercizio di controllo sulla osservanza dei presidi posti dal D. Lgs. 231/2001, oltre al presente modello organizzativo e tutte le sue parti, anche di tutte quelle procedure esistenti in azienda.

3.3. PRINCIPI CARDINE DEL MODELLO

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un organismo di vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.4. SISTEMA SANZIONATORIO

Elemento essenziale per il funzionamento del presente Modello è il sistema sanzionatorio dei comportamenti e delle attività contrastanti con le indicazioni e le condotte prescritte e raccomandate.

Il sistema sanzionatorio prevede una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati:

- Lavoratori Dipendenti a tempo indeterminato, tempo determinato e comunque equiparabili ;
- Dirigenti/Responsabili: GeD Ingross provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità di condotte contrastanti con le norme di cui al Decreto 231/01 e con il Modello.

- **Consiglieri di Amministrazione:** è richiesta, al momento dell'accettazione del mandato, la sottoscrizione ed adesione al Modello adottato da GeD Ingross, con la previsione che, in caso di violazione dello stesso, l'OdV provveda ad informare l'Amministratore Unico per le necessarie iniziative sulla base delle norme per tempo vigenti.
- **Professionisti, fornitori:** nei relativi contratti deve essere inserito un esplicito riferimento alla scelta effettuata da GeD Ingross in merito alla compliance al Decreto 231/01 e all'obbligo di rispettare le Linee di condotta enunciate nel Codice Etico e di Comportamento e dal Modello.

3.5. FASI DEL PROGETTO E METODOLOGIA UTILIZZATA

Al fine di realizzare ed implementare il MOG sono state previste e realizzate una serie di fasi operative:

- **Fase 1: Pianificazione:** Tale fase ha previsto la raccolta della documentazione antica e nuova ed il reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.
- **Fase 2: Diagnosi:** Tale fase è stata strettamente funzionale all'identificazione delle attività aziendali teoricamente esposte ai rischi D.Lgs. n. 231/2001. Essa ha preso avvio con lo svolgimento di apposite interviste e con la somministrazione di questionari "ad hoc" alle funzioni aziendali che individuate concordemente con la Società in base alle specifiche competenze. Le informazioni così acquisite hanno consentito:
 - l'individuazione delle attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs. n. 231/2001. Tale attività è stata svolta mediante l'attribuzione di punteggi conferiti in base ad appositi indicatori "drivers" di "gravità" o "probabilità", convenzionalmente riconosciuti dalla *practice* nazionale ed internazionale nella conduzione dell'attività di rilevazione dei rischi;
 - l'analisi preliminare del *sistema organizzativo* aziendale nel suo complesso.
- **Fase 3: Progettazione** Completamento della "*As is analysis*" e svolgimento della "*Gap analysis*", da cui sono scaturite, di concerto con la Società, possibili ipotesi di miglioramento del sistema organizzativo con lo scopo di limitare, ragionevolmente, l'esposizione della Società di fronte ai rischi individuati nella fase precedente. La fase si è sviluppata nei seguenti momenti:
 - *As is analysis* e gap delle procedure operative esistenti
 - elaborazione di raccomandazioni e suggerimenti per il miglioramento del complesso organizzativo societario;
- **Fase 4: Predisposizione** Tale fase è stata necessaria alla predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati ed in particolare nella:
 - individuazione ed impostazione di procedure operative per le aree a rischio
 - rielaborazione e redazione del codice di condotta etico
 - elaborazione e redazione del sistema disciplinare/sanzionatorio interno ai fini 231/2001

- definizione dei compiti e delle responsabilità dell'organismo di vigilanza e sua istituzione
 - definizione e redazione del Regolamento e dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza
 - predisposizione del piano di formazione aziendale e definizione delle modalità di reporting interno;
- **Fase 5: Implementazione:** Rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante la definitiva adozione degli elementi di cui si compone il Modello.

3.6. MAPPATURA DELLA AREE SENSIBILI

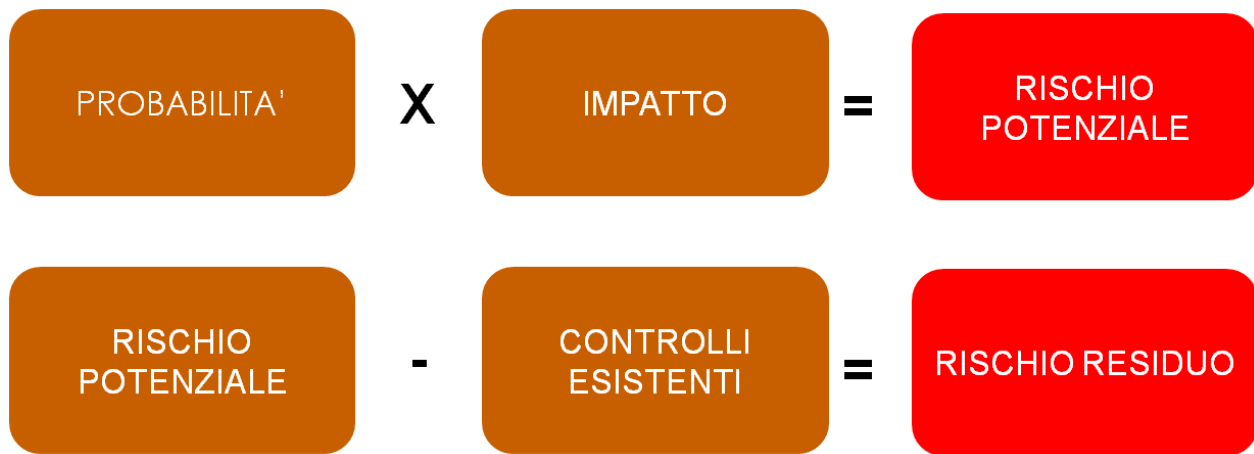
Caratteristiche essenziali per la costruzione di un MOG sono divisibili in due fasi principali :

1. P identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) la gravità dell'evento stesso.

In base a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e da alcuni modelli di gestione del rischio elaborati in ambito operativo ed accademico si è sviluppato un'apposita metodologia da applicare per la valutazione delle aree sensibili di GeD Ingross .

La metodologia applicata ha previsto le seguenti fasi:

1. Analisi e valutazione dei rischi potenziali.
2. Analisi e valutazione dei controlli esistenti.
3. Analisi e valutazione dei rischi residuali



3.7. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE

La prima fase di analisi e valutazione dei rischi inerenti si è articolata a sua volta in due attività:

- l'identificazione dei rischi potenziali;
- la valutazione dei rischi potenziali (dati dalla ponderazione della probabilità e la gravità del reato).

L'identificazione dei rischi potenziali è stata effettuata partendo dalle tipologie di rischio-reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

È grazie all'elaborazione delle risposte fornite dai soggetti aziendali intervistati nella fase di diagnosi che è stato possibile conoscere i processi produttivi e amministrativi dell'azienda e le attività a rischio.

Questo primo livello di analisi rappresenta, il rischio potenziale caratterizzante l'attività in questione.

Sono state individuate le attività che comportano uno o più contatti con la P.A., quelle relative ai reati societari, ai reati informatici, ai reati sulla sicurezza sul lavoro e quelli ambientali e, integrando tali informazioni con quelle relative alla valutazione del sistema di controllo a livello societario, si è valutata l'adeguatezza del sistema di controllo interno di ciascuna attività.

Per ogni area aziendale è stata redatta una scheda di lavoro che contiene le voci di seguito indicate:

- Area,
- Processo sensibile,
- Attività sensibile,
- Controparte,
- Reato ipotizzato,
- Modalità di commissione.

Nel documento “*Risk Assessment*” si riporta per ciascuna attività sensibile ai fini del D.Lgs. 231/2001, la valutazione dell’esposizione di GeD Ingross al rischio. La valutazione si ottiene moltiplicando la probabilità per l’impatto e consente di stabilire a prescindere dai sistemi di controllo in essere le aree in cui la società è maggiormente sottoposta a rischio di commissione dei reati 231.

Nella colonna “Modalità attuative dei reati” si riporta con riferimento a ciascuna attività a rischio una rappresentazione ipotetica di come le fattispecie di reato possono essere attuate in quell’area aziendale.

3.8. ANALISI E VALUTAZIONE DEI CONTROLLI ESISTENTI

Identificate le attività aziendali in cui possono essere perpetrati i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e le modalità di attuazione degli stessi si è provveduto ad analizzare e valutare il sistema di controllo preesistente nella società, prima dell’avvio del presente Progetto.

A tal riguardo sono stati presi in considerazione le seguenti aree di controllo aziendale:

- Sistema Organizzativo;
- Procedure di riferimento;
- Tracciabilità del processo;
- Altri controlli (controlli direzionali, codice etico, revisore).

3.9. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO RESIDUALE

Valutato il rischio inerente ed il sistema di controllo interno già presente in azienda, si è provveduto ad analizzare e valutare il rischio residuale.

Per “rischi residuali” si intendono quei rischi che permangono anche dopo l’applicazione dei sistemi di controllo implementati in azienda e che sono ottenuti dalla differenza del valore del rischio inerente e quello del sistema di controllo interno.

La determinazione del livello di rischio residuale associabile alle attività sensibili è un passaggio fondamentale e preliminare all’individuazione degli interventi da apportare al sistema di controllo interno. Questi interventi sono volti a garantire che i rischi residuali di commissione dei reati siano ridotti ad un “livello accettabile”.

Al fine di creare un efficace sistema di controllo preventivo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, co. 1, lett. c D.Lgs. 231/2001: “... *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.*”).

In altri termini ciò significa che per tutte le attività che presentano un rischio residuale dovranno essere previsti specifici elementi di controllo, in modo tale che chi compie il reato può farlo solo attraverso un’elusione fraudolenta del Modello Organizzativo.

3.10. GAP ANALYSIS

Qualora l'attività considerata fosse risultata priva di sufficienti ed idonei elementi di controllo necessari a scongiurare uno dei reati prevista dalla normativa 231, si è provveduto o si provvederà a seguito di verifiche, ad identificare il relativo necessario strumento di controllo da implementare.

3.11. ANALISI DEI RISCHI

Qui di seguito riportiamo sinteticamente la valutazione del rischio.

Reati 231	Quadro di riferimento	Valutazione del rischio e misure di controllo implementate
<p>Reati in danno della Pubblica Amministrazione (PA). Reati corruttivi e concussivi, Truffa a danno dello Stato, Malversazione Reati tributari</p>	<p>I reati presi in esame riguardano l'instaurazione e la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione. I processi aziendali commerciali che sono riferiti con la P.A. riguardano: la gestione delle verifiche da parte di personale appartenente ad organi di controllo di pubbliche autorità; gestione amministrativa previdenziale ed assistenziale del personale; ottenimento e/o rinnovo di autorizzazioni, concessioni, licenze, procedure istruttorie di controllo con la Guardia di Finanza, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, funzionari competenti in materia di sicurezza e sanità; ottenimento e utilizzo dei contributi e finanziamenti per attività formativa e ricerca & sviluppo.</p> <p>Le ipotesi di Truffa possono riguardare le attività di predisposizione ed invio alla PA di documenti contenenti dichiarazioni false o mendaci attestanti il possesso dei requisiti mancanti.</p> <p>Sui reati tributari, l'attenzione è costante al fine della prevenzione di tale reato, con lo sviluppo di un percorso di risk management.</p>	<p>Dall'analisi del rischio effettuato e dalle interviste condotte sul personale aziendale, risulta che il rischio in tale materia non sia trascurabile, per l'eventuale contatto con l'autorità di controllo.</p> <p>Le azioni di prevenzione sono pertanto strutturate attraverso la definizione di procedure di controllo interno, ed esterno con i vari professionisti e mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel codice etico e nelle parti speciali.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedure formalizzate sullo svolgimento e sulla rendicontazione delle attività finanziarie, dei contratti e della tracciabilità dei pagamenti. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Controllo sulla documentazione contabile. • Controllo sui Collaboratori esterni . • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico e del Modello 231.
<p>Associazione per delinquere ed associazione per delinquere di tipo mafioso</p>	<p>Attraverso lo strumento del reato associativo potrebbero essere commessi altri reati che, pur non essendo espressamente previsti dal Decreto 231 oppure rientranti tra le fattispecie delittuose che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'ente, possono integrare una fattispecie di reato associativo.</p> <p>Le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le operazioni commerciali (acquisto di materie, servizi ed altre componenti; processi di vendita, di proposte commerciali e finanziarie con partner la cui identità non sia stata accuratamente verificata, nonché le altre attività aziendali che potenzialmente possano scaturire in una commissione di un illecito).</p> <p>Il rischio di commissione di tale tipologia di reato è potenzialmente collegabile ai delitti collegati a reati fiscali o a quelli contro l'industria, tuttavia, in considerazione dell'eticità rappresentata da tutti i soggetti dell'azienda si esclude che la società possa collaborare con organizzazioni mafiose o con altre.</p>	<p>La società presta particolare attenzione alla selezione del personale e dei professionisti di cui si avvale; alla qualifica dei propri partner e fornitori avendo cura di raccogliere dati e informazioni sulla reputazione dei propri collaboratori.</p> <p>La società si sta dotando di una specifica procedura per la selezione e qualificazione dei fornitori</p> <p>Procedure formalizzate sulla raccolta di dati ed informazioni su possibili partner, fornitori, consulenti e dipendenti (acquisizione dei titoli di studio e delle iscrizioni agli albi professionali, indagini conoscitive sul territorio e sul contesto, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione fornitori • Definizione dei requisiti del personale e dei collaboratori. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe.

		<ul style="list-style-type: none"> • Controllo sulla congruenza tra il prezzo pagato per la consulenza ed il prezzo di mercato. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico.
Abusi di Mercato	<p>Sebbene la società non risulti quotata sui mercati finanziari, i reati in oggetto sono di natura “comune” e cioè, possono essere compiuti da ogni persona indipendentemente dal possesso di particolari qualifiche soggettive.</p> <p>Peraltro, l’ordinamento punisce espressamente, oltre al membro di amministrazione, direzione e controllo, anche professionisti che nell’esercizio di un’attività lavorativa, abusi di informazioni privilegiate.</p>	<p>Il presidio a tale tipologia di reato è (ovviamente oltre a quello dato dal fatto che la società non è quotata in alcun mercato finanziario) dato dall’impegno da parte del personale e dai collaboratori dell’azienda a non diffondere o divulgare notizie, dati ed informazioni privilegiate di cui si è venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria attività lavorativa, attraverso la sottoscrizione del codice etico, il quale prevede apposite disposizioni a riguardo.</p> <p>Tali misure consentono di considerare il rischio reato di basso livello.</p>
Reati Societari	<p>I processi che risultano essere maggiormente a rischio reato sono il processo amministrativo e in particolare le attività di rilevazione, registrazione e rappresentazione dell’attività d’impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti di impresa, nonché dei relativi controlli e comunicazioni.</p> <p>Rilevano inoltre le situazioni o attività in potenziale conflitto d’interesse e, in genere, potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.</p> <p>Tali attività sono attualmente regolamentate dalla buona prassi aziendale basata sul rispetto della normativa italiana su diritto societario.</p>	<p>Al fine di presidiare le aree esposte a tale tipologie di reato appare rilevante la condivisione e la diffusione, anche mediante l’inserimento di apposite prescrizioni nel codice etico, dei principi sulla corretta informazione aziendale, sull’integrità ed effettività del capitale sociale e sui potenziali conflitti di interessi, e in generale sulle attività potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.</p> <p>Il rischio di commissione di tale tipologia di reati risulta essere basso.</p> <p>In questa area gli elementi di controllo implementati si riferiscono a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedure formalizzate sulla gestione delle attività amministrative (gestione contabilità, tenuta delle scritture contabili, emissione del bilancio, gestione delle comunicazioni, operazioni sul capitale) con presenza di più funzioni per lo svolgimento ed il controllo delle attività. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico
False comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori	<p>Indicazione di dati non veritieri o omissioni di dati ed informazioni nella redazione del bilancio e della documentazione contabile aziendale.</p> <p>Esibizione parziale o alterata della documentazione contabile. Si ritiene remoto il rischio reato potenziale in questa categoria di reati</p>	
Impedito controllo	L’azienda impedisce l’attività di controllo degli altri soci alterando o occultando documenti. Si ritiene remoto il rischio reato potenziale in questa categoria di reati	
Indebita restituzione di conferimenti	L’azienda fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituisce i conferimenti ai soci o li liberano dall’obbligo di eseguirli.	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	L’azienda ripartisce utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartisce riserve che non possono per legge essere distribuite.	
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società	L’azienda fuori dei casi consentiti dalla legge fa acquistare alla Società quote sociali.	

controllante		
Operazioni in pregiudizio dei creditori	L'azienda in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettua riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, con l'intento di cagionare danno ai creditori.	
Formazione fittizia del capitale	L'azienda e i soci conferenti formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti.	
Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della norma antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro	La tipologia di attività svolta dai lavoratori e dai collaboratori di GeD Ingross è a medio rischio di infortuni sul lavoro su alcune attività. La probabilità di commissione del reato in oggetto, tuttavia, quindi, deve essere presidiata correttamente.	La società ha affidato incarichi di revisionare costantemente e periodicamente il DVR e tutti gli impianti e macchinari a società con gradi di istruzione, formazione e professionalità che garantiscono la piena conformità alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	La probabilità di commissione di tale tipologia di reato è da considerarsi non trascurabile, visto l'uso di contanti che viene praticato da alcuni piccoli clienti come soluzione a loro congeniale di pagamento.	Le azioni di prevenzione sono strutturate mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel codice etico, nelle parti speciali del Modello 231, nonché nelle procedure proprie dell'area commerciale, prime fra tutte quelle relative alla gestione dell'attività commerciale ciclo attivo e approvvigionamento e ciclo passivo.
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	La tipologia delle attività svolte dalla società non riguarda attività prettamente informatiche, e, pertanto, è risultato un rischio trascurabile rispetto alla commissione di questo reato.	La società ha adottato modalità per tenere sotto controllo in materia sistematica gli adempimenti in materia di trattamento di dati personali (ex D.Lgs. 196/03). È stata poi redatto uno specifico regolamento per la corretta gestione ed utilizzo degli strumenti informatici aziendali.
Delitti contro l'industria e il commercio	La fattispecie di reato, in relazione all'attività di concorrenza sleale o attività di frode, potrebbe coinvolgere l'area commerciale.	Il rischio è mitigato attraverso la previsioni di appositi presidi a livello di codice etico e di procedure interne (Procedura inerente la selezione dei fornitori), Regolamento informatico, e altri presidi implementati in azienda.
Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	I processi e attività potenzialmente a rischio sono quelle che prevedono rapporti con l'autorità giudiziaria e quindi potenzialmente tutti i responsabili di ufficio o dipendenti o professionisti chiamati per qualsiasi motivo a rendere dichiarazioni presso le autorità giudiziarie.	Le misure adottate sono relative alla presenza nel codice etico di specifici principi e norme di comportamento nei rapporti con l'autorità giudiziaria.
Reati ambientali	L'azienda non è a rischio commissione dei reati contro l'ambiente	Gli aspetti ambientali sono monitorati dall'azienda attraverso un sistema procedurale specifico e una formazione continua.

Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	È da escludere che l'azienda abbia un ruolo di fornitore per la produzione di banconote o valori bollati, pertanto il rischio è da ritenersi nullo.	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Si ritiene remoto il rischio reato potenziale in questa categoria di reati	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati contro la personalità individuale	Potenzialmente il rischio reato non è da trascurare nella gestione del personale	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, Procedura gestionale, parti speciali)
Reati in materia di violazione del diritto d'autore	gli aspetti legati alla fattispecie di reato riguardanti la contraffazione di marchi e brevetti sono da ritenere a basso rischio.	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati relativi a cittadini extracomunitari	Si ritiene remoto il rischio reato potenziale in questa categoria di reati	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati contro il patrimonio culturale	Si ritiene remoto il rischio reato potenziale in questa categoria di reati	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).

4. LA SOCIETA' GED INGROSS

GeD Ingross è un'azienda operante nella Regione Sicilia (di seguito, anche solo "Società"). Essa opera nel settore del commercio all'ingrosso di prodotti per la pulizia (saponi, detersivi ecc.), articoli tessili per la casa (tappeti, tende, stuoie, coperte e materassi), abbigliamento (compreso l'intimo) ed accessori, profumi e cosmetici, sanitari, ed articoli casalinghi di vario genere.

La missione della GeD Ingross è da sempre individuata nella volontà di offrire alla clientela un servizio di elevata qualità, derivante da operazioni di compravendita legate al settore del commercio all'ingrosso.

In particolare, la Società, fin dalle prime fasi della sua storia, è sempre stata consapevole della necessità di coniugare la qualità dei prodotti con l'etica dei processi produttivi (tutela dell'ambiente e protezione della forza lavoro), tenendo in grande considerazione anche la correttezza nella modalità di approvvigionamento dei materiali e delle attrezzature.

Al fine di assicurare il rispetto dei principi di correttezza, professionalità ed integrità, GeD Ingross ha intrapreso un percorso virtuoso nell'ottica di una maggiore condivisione della cultura di impresa improntata al rispetto di principi di comportamento e di controllo, con particolare attenzione alla prevenzione e gestione del rischio reato, anche al fine di ricercare l'ottimizzazione dei processi aziendali.

La presente revisione del MOG, pertanto, si colloca nel solco di un più ampio sistema, che ha al centro il perseguimento di principi di affidabilità, correttezza e trasparenza nell'espletamento delle sue attività. Inoltre, la realizzazione dei richiamati programmi, che sarà sempre oggetto di monitoraggio, approfondimento e aggiornamento, troverà diffusione presso il Personale dipendente della Società, attraverso periodici incontri formativi finalizzati a favorire la consapevolezza circa gli aspetti fondamentali inerenti il D.Lgs. n. 231/2001.

4.1. SISTEMA DI GOVERNO

GeD Ingross s.r.l. è una società attualmente amministrata da un Amministratore Unico.

Assemblea dei Soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate, oltre che dalla legge, dallo Statuto Sociale. L'assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale.

4.2. SISTEMA AUTORIZZATIVO E POTERI DI FIRMA

La Società ha attuato uno specifico sistema di autorizzazione alla spesa e un sistema di potere di firma, alla luce del quale è previsto che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa.

A tal proposito, in linea generale, la Società riconosce le seguenti linee guida relative al sistema autorizzativo:

- I poteri relativi a “singoli affari”, sono attribuiti attraverso atti *ad hoc* conferiti con procure notarili o altre forme di deleghe in relazione al loro contenuto;
- I poteri di “rappresentanza permanente”, sono attribuiti tramite procure notarili registrate in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale.

5. CODICE ETICO

GeD Ingross ha ritenuto opportuno adottare, sia nei rapporti interni che nei rapporti con i terzi, un insieme di regole comportamentali dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica ed un forte rispetto delle leggi, sul presupposto che una chiara enunciazione dei valori fondamentali ai quali ciascuna si ispira nel raggiungimento dei relativi obiettivi di business, sia di importanza centrale per il corretto svolgimento delle proprie attività e costituisca un valido elemento di supporto del Modello di organizzazione, gestione e controllo che ciascuna è chiamata ad adottare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Ciò premesso, il “Codice etico” è stato rielaborato ed approvato dall’organo amministrativo di GeD Ingross che si impegna a garantirne la massima diffusione sul presupposto che la relativa osservanza costituisca condizione imprescindibile per un corretto funzionamento della Società, per la tutela della sua affidabilità e reputazione e per una sempre maggior soddisfazione della clientela, fattori questi che concorrono insieme al successo e allo sviluppo attuale e futuro aziendale.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza in modo collegiale ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'OdV si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda metterà a disposizione dell'OdV le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi dell'Amministratore Unico dovranno essere formalizzate.

6.1. COMPOSIZIONE

L'Organismo di Vigilanza è monocratico ed è nominato dall'Amministratore Unico.

Dell'OdV non possono far parte il datore di lavoro ed i soggetti delegati per la sicurezza e ambiente.

La durata in carica dei membri è di tre anni, il mandato è rinnovabile.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

6.2. CESSAZIONE DALLA CARICA

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito dell'Amministratore Unico provvedere senza ritardo alla sostituzione del membro dell'OdV che ha cessato la carica.

La *rinuncia* da parte di un membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore Unico.

La *revoca* degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Amministratore Unico.

6.3. COMPITI, POTERI E MEZZI

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

1. vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
3. verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
5. approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
6. cura dei flussi informativi di competenza con l'Amministratore Unico e con le funzioni aziendali.

E' demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- a) le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma 1 lettera d) del D. Lgs. citato);
- b) i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma 1 lettera b) del D. Lgs. citato).

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza gli incarichi di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del Modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'OdV viene dotato di tutti i poteri di legge ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;

MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei mezzi necessari sia finanziari che in termini di risorse umane

6.4. POTERI DI ACCESSO

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'OdV ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l'OdV individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

6.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'OdV in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

6.6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

Assicura la riservatezza delle informazioni di cui verrà in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm. .

6.7. REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

L'OdV disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Riporta all'Amministratore Unico le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel MOG e nel suo regolamento di funzionamento.

7.2. SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza situazioni illegali od in chiara e significativa violazione del codice etico aziendale e del Modello organizzativo.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

E' predisposto un canale informativo dedicato che consente le segnalazioni *anche in forma anonima* e facilita il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'OdV. A tale riguardo, è stata istituita una cassetta postale dedicata presso la sede sociale.

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare degli eventi e fatti l'Amministratore Unico.

Le comunicazioni devono essere inviate via e-mail al seguente indirizzo: gedingrossodv@gmail.com

7.3. GARANZIA DI MOLTEPLICITÀ DI CANALI, DI ANONIMATO E DI NON RITORSIONE (AI SENSI DELLA LEGGE 30 NOVEMBRE 2017, N. 179 SUL "WHISTLEBLOWING")

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater, l'azienda prevede:

1. canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
2. misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

7.4. FLUSSI INFORMATIVI DAI REFERENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di GeD Ingross ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo:

- ciascun referente comunica all'OdV una informativa annuale sullo stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Funzione e con la segnalazione delle situazioni maggiormente significative emerse nel periodo con riferimento alle problematiche inerenti il D.Lgs. 231/2001;
- almeno una volta l'anno, la funzione preposta alla gestione dei dati finanziari mette a disposizione dell'OdV il verbale del soggetto deputato alla revisione legale dei conti (ex D.Lgs. n. 39/2010) in cui è stato effettuato il controllo sulla procedura di gestione dei flussi finanziari
- ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel documento "*Modello organizzazione gestione e controllo*".

7.5. FLUSSI INFORMATIVI GENERALI

Tali Flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di GeD Ingross (amministratore, responsabili, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al relativo MOG, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all'OdV deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell'accadimento (segnalazioni "ad evento").

7.6. FLUSSI INFORMATIVI SPECIFICI

I referenti dell'OdV devono compilare per ciascun semestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all'OdV entro e **non oltre 20 giorni** dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'OdV.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

8.1. *PREMESSA*

GeD Ingross promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'OdV in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di GeD Ingross e per la loro formazione.

8.2. *PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI*

L'OdV comunica formalmente, in via personale ed individuale, il presente MOG a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare ed archiviare .

8.3. *PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI*

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte dell'A.U. Tale circolare informa:

- dell' avvenuta revisione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della

sede sociale;

- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete Intranet aziendale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La circolare medesima viene affissa nelle bacheche aziendali.

I responsabili delle funzioni aziendali, i responsabili delle attività a rischio dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.231/2001". Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite il sito aziendale www.gedshopping.it

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Intranet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a GeD Ingross una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

Formazione:

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ai responsabili operativi.

Che consiste:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da Ecoambiente all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili deve essere svolta una attenta attività di sensibilizzazione, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello adottato.

GeD Ingross promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i professionisti esterni attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale, www.gedshopping.it
- Inserimento di una clausola/dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e di impegno al pieno rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.