



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

Parte Generale

PARTE GENERALE

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30 maggio 2020

N. Rev.	Data	Motivazione
0	30/05/2020	Prima emissione
1	30/05/2022	Revisione n. 1
2	30/10/2024	Revisione n. 2

CAPITOLO 1

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

Il 4.07.2001, è entrato in vigore il D.Leg.vo 8.06.2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Esaminando nel dettaglio il contenuto del D.Lgs. 231/2001 – che ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale, a determinate condizioni, delle società –, l’articolo 5, co. 1, ne sancisce la responsabilità qualora determinati reati (i cosiddetti Reati Presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità “amministrativa” della società. Tale responsabilità, a dispetto del nomen juris, viene a configurarsi come sostanzialmente penale.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggior gravità è prevista, altresì, l’applicazione di sanzioni interdittive, quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.2 L’adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L’articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è stato adottato, sulla base di codici di comportamento (“linee guida”) redatti da Coinfindustria e associazioni rappresentative di categoria. Il cui ultimo aggiornamento risale al giugno 2021

1. Si evidenzia, come, con Direttiva UE 2019/1937, e successivo D. Leg.vo n. 24 del 10.03.2023 il Legislatore abbia introdotto nella disciplina di cui al Decreto 231 il c.d. Whistleblowing, ovvero sia un istituto teso all'agevolazione delle segnalazioni di eventuali irregolarità (o commissione di reati o violazioni, o presunte violazioni, del Modello) e alla tutela del soggetto segnalante. Sono state introdotte nel corso degli anni numerose e significative modifiche, che hanno progressivamente e sensibilmente ampliato il catalogo dei reati- presupposto, dalla cui commissione può scaturire la responsabilità della società. Tra le ultime modifiche citiamo: i reati contro il patrimonio culturale (introdotti dalla L. n. 22/2022), i reati in ambito edilizio (introdotti dal DL n.13/2022) e i reati di frode e falsificazione di mezzi di pagamento elettronici (introdotti dal D.lgs. n. 184/2021), con il D.Lgs n. 87 del 14 Giugno 2024 “Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo

20 della legge 9 agosto 2023, n. 111” e con Legge n. 90 del 28 Giugno 2024 “Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e dei reati informatici”.

CAPITOLO 2

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1 La Società

GeD Ingross (di seguito, anche solo “Società”) opera nel settore del commercio all’ingrosso di prodotti per la pulizia della persona e della casa (saponi, detersivi ecc.), articoli tessili per la casa (tappeti, tende, stuoie, coperte e materassi), abbigliamento (compreso l’intimo) ed accessori, calzature, apparecchi radiotelevisivi nonché supporti audio video informatici, elettrodomestici, apparecchi radio, televisori, materiali radio elettrici, telefonici e televisivi, materiale elettrico di vario genere, ceramiche e porcellane, profumi e cosmetici, mobili di qualsiasi materiale, articoli di cartoleria, giocattoli, articoli sportivi, pelletterie, articoli da viaggio, articoli per supermercati e minimercati, prodotti alimentari di vario genere. La Società si occupa altresì di fare da intermediaria nel commercio di vari prodotti, nonché della fornitura e messa in opera di arredamenti per uffici, negozi e stabilimenti.

La missione della Società 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 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, la Società già dal 2020 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.

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione, 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 appositi incontri formativi finalizzati a favorire la consapevolezza circa gli aspetti fondamentali inerenti il D.Lgs. n. 231/2001.

Tra i principi generali di comportamento cui si ispira la Società nella gestione del suo *business* si annoverano l'integrità professionale, l'onestà, il rispetto degli impegni nell'ottica di preservare la credibilità e la fiducia dei soci, degli investitori, dei clienti, dei fornitori e delle persone stesse che vi lavorano.

Con riferimento ai principi di controllo che, trasversalmente, interessano la Società ci sono:

- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica;
- una separazione, indipendenza ed integrazione fra funzioni aziendali: le varie fasi di uno stesso processo (esecuzione, controllo operativo, contabilizzazione, supervisione, autorizzazione, ecc.) non possono essere lasciate all'autonoma gestione di una singola persona;
- poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità aziendali ricoperte dai Soggetti apicali;
- verificabilità, documentabilità e congruità di ogni processo aziendale, in particolare delle transazioni e delle operazioni più significative;
- verificabilità, documentabilità delle attività di controllo;
- comunicazione continuativa agli organi deputati al controllo dei processi e all'Organismo di Vigilanza delle informazioni concernenti le operazioni "a rischio" e tempestiva informativa allo stesso Organismo di anomalie o violazioni del Modello organizzativo;
- monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza sull'attuazione del Modello organizzativo

2.2 Adozione del Modello

Il presente Modello è stato adottato dal CdA con delibera del 30 maggio 2020.

La Società ha, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza (con composizione monocratica), cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Facendo seguito alle premesse sopra delineate, il C.d.A, prima e dopo l'A.U.. hanno03

promosso l'adozione ed il periodico aggiornamento di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, con l'obiettivo, da un lato, di dotarsi di un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano, nell'ambito delle attività svolte per conto di quest'ultima, comportamenti conformi alla normativa ed alla *policy* interna vigente; dall'altro, di prevenire il rischio delle condotte penalmente rilevanti richiamate dal Decreto.

2.3 Funzione e scopo del Modello

La Società è sensibile alle aspettative dei propri stakeholders ed è altresì consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Fornitori .

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello serve a limitare il rischio di commissione dei reati e consente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001. Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari. A tal fine viene individuata e descritta l'attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei Destinatari, anche attraverso il ricorso – per il tramite delle funzioni competenti – a idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza in capo al potenziale autore del Reato, dell'illiceità di determinate condotte (la cui commissione è fortemente condannata dalla Società innanzitutto perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente laddove si manifestassero rischi di commissione di Reati.

2.4 La costruzione del Modello e la sua struttura

Il presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi, finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi ed ispirato, oltre

che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle best practice esistenti.

1 . Identificazione delle Attività Sensibili (“ as-is analysis”) con:

- a) esame preliminare della documentazione aziendale rilevante, tra cui, a titolo esemplificativo: organigramma, statuto sociale, procedure aziendali ecc.;
- b) interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all’approfondimento dei processi sensibili e dei presidi di controllo esistenti in riferimento agli stessi.

2. Effettuazione della “ Gap Analysis ”

Sulla base della situazione aziendale sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell’ambito delle Attività Sensibili a livello di approntamento sia di procedure interne sia di requisiti organizzativi.

3. Predisposizione del Modello

Il presente Modello è strutturato come segue:

- i. una “Parte Generale”, contenente i principi previsti dalla normativa, l’identificazione dell’O.d.V. e la descrizione delle caratteristiche e dei compiti, l’indicazione dei flussi informativi di carattere generale nei confronti dello stesso, il sistema di whistleblowing, il sistema formativo e informativo delle risorse e la diffusione del Modello, le verifiche sull’adeguatezza dello stesso e il sistema sanzionatorio;
- ii. n. 10 “Parti Speciali” predisposte per le categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, che siano state ritenute astrattamente rilevanti in relazione all’attività svolta dalla Società, ossia:

“Parte Speciale A”, “Reati nei rapporti con la P. A. , la quale riguarda le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24, 25 e 25- decies del D.Lgs. 231/2001;

“Parte Speciale B”, “Reati societari”, la quale è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;

“Parte Speciale C”, “Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”, è dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;

“Parte Speciale D”, “Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste dagli artt. 25-septies e 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;

“Parte Speciale E”, “Delitti informatici e in materia di violazione del diritto d’autore”, dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24-bis e 25-novies del D.Lgs. 231/2001;

“Parte Speciale F”, “Delitti di criminalità organizzata”, dedicata alle tipologie di reato previste dall’art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001;

“Parte Speciale G”, “Reati ambientali”, dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001;

“Parte Speciale H”, “Delitti contro l’industria e il commercio”, dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001”;

“Parte Speciale I”, “Delitti contro la personalità individuale”, dedicata alle tipologie specifiche di Reati previste ex art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001;

“Parte Speciale L”, “Reati tributari”, la quale è dedicata alle tipologie di reato previste ai sensi dell’art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

- Un allegato per il Whistleblowing.

Ciascuna Parte Speciale è strutturata come segue:

1. descrizione delle fattispecie di reato;
2. descrizione delle Attività Sensibili;
3. indicazione dei principi Generali di Comportamento;
4. indicazione dei principi Specifici di Comportamento;

5. descrizione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza;
6. indicazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

2.5 Principi generali cui si ispira il Modello

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

1. la normativa aziendale (ad esempio in materia di sicurezza sul lavoro);
 2. la formazione del personale;
 3. il sistema sanzionatorio di cui al CCNL.
4. il sistema dei controlli interni che monitora le aree in cui è maggiore il rischio di commissione dei Reati.



CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

requisiti sono :

- a) Autonomia e indipendenza

Tali requisiti sono assicurati dall'obbligo, in capo all'A.U., di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria

al corretto svolgimento dei propri doveri (ad es. consulenze specialistiche, test con società esterne, ecc.).

b) Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non può essere eletto e, se lo è, decade necessariamente ed automaticamente dalla carica, :

- i. colui che si trova nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ii. colui che sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della L. 27.12.1956, n. 1423 (cosiddetta "Legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità") o della L. 31.05.1965, n. 575 (cosiddetta "Legge antimafia");
- iii. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- iv. colui che ha rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D.Lgs.231/2001;

c) Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, competenze tecnico- professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio;

d) Con t in u it à d 'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

3.2 Durata in carica

L' Amministratore provvede alla nomina dell'O. d. V. mediante apposita delibera

L'OdV viene nominato per un periodo di tre anni.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al paragrafo 3.7;
- c) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;

3.3 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

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

verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Attività Sensibili; per lo svolgimento delle attività di verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti, l'OdV, potrà avvalersi delle attività di verifica delle funzioni di controllo;

riferire periodicamente all'Amministratore Unico (con periodicità non superiore a sei mesi), circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;

promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;

effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Attività Sensibili come individuate nel Modello;

segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

formulare proposte all' Amministratore, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato e dei suoi elementi costitutivi,

3.4 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed hanno come oggetto.

1. l'attività svolta ;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi ad altro soggetto.

3.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie. Il sistema di whistleblowing

L'art. 6, 2° co., lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

3.5.1 Flussi informativi ad hoc

I flussi indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi possono consistere in:

- a) notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'A.G., o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i report e le relazioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o accadimenti nell'ambito delle attività che possano comportare un rischio ambientale;

b) informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello: tra cui:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di Reati.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata istituita una casella e-mail dell'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta all'indirizzo: odv ;

.

3.5.2 Whistleblowing

Come previsto dalla Legge 30.11.2017, n. 179, ed il d.Leg.vo n. 24 del 10.03.23 che ha introdotto nella disciplina di cui al Decreto 231 l'istituto del cosiddetto "whistleblowing", I Hotel ha deciso di adottare tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, siano assicurati ai soggetti segnalanti:

- a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, o procedure la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) che nel sistema disciplinare (meglio descritto infra), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

3.5.3 Canali di segnalazione

GeD Ingross S.r.l. ha istituito i Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale) mediante la messa a disposizione, sul sito internet aziendale, di una Piattaforma che garantisce al Segnalante la possibilità di inoltrare una Segnalazione sia in forma scritta che orale.

La suddetta Piattaforma, fornita da un fornitore di servizi specializzato, garantisce che:

- durante il processo di Segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR, svolta previamente al trattamento;
- solo il Gestore delle Segnalazioni abbia accesso alle informazioni rilevanti;
- sia disponibile in modo continuo 24/7.

L'accesso alla Piattaforma può avvenire direttamente tramite il seguente URL: <https://whistleblowing.gedingross.it/>

Tutte le spiegazioni sono presentate nel dettaglio nell'allegato indicato nel sito che all'interno del capannone è sempre a disposizione e ben visibile.

Ma vi è anche un'altra possibilità. La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata tramite il seguente indirizzo mail dedicato: gedwhistleblowing@gmail.com. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità dell'Ente, tutelare il Segnalante, la gestione del canale interno è affidata, funzionalmente all'oggetto della Segnalazione, ad un componente esterno.

Il soggetto sopra menzionato è stato espressamente nominato ed autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo, ed ha ricevuto adeguata e specifica formazione professionale anche in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

3.6 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

In ogni caso – come anticipato – GeD Ingross srl adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi,

diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 c.p. e all'articolo 2105 c.c. (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

3.7 Informativa costante

Oltre alle notizie di cui ai paragrafi precedenti dovranno, altresì, essere prontamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, verbalmente o tramite la casella e-mail dello stesso, al fine di agevolare l'opportuna attività di controllo, le informazioni rilevanti concernenti:

- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale (con indicazione di eventuali assenze ingiustificate);
- eventuali verbali di ispezione da parte della P.A. ;
- ogni documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati;
- le procedure poste a presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli riguardanti tale materia, nonché i documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi e il Piano di emergenza);
- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società nonché ai cosiddetti "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o

lacune del sistema di sicurezza e salute, assumendo le misure necessarie ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza sono conservati per 5 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

CAPITOLO 4

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di G e D I N G R O S S s r l quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta in esso contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future. Il livello di conoscenza/informazione è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, questo verrà consegnato al momento dell'avvio dell'attività lavorativa presso la Società.

La 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 i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Esponenti Aziendali costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, potrà essere oggetto di sanzione.

4.2 Selezione ed informazione dei Fornitori, Consulenti e Partner

Relativamente ai Fornitori, ai Consulenti ed ai Partner, sentito l'OdV e in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, sono istituiti appositi sistemi in grado di orientare la selezione dei medesimi secondo criteri che tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello, principi di cui gli stessi verranno adeguatamente informati, anche tramite la previsione della messa a loro disposizione dello stesso (e della loro sottoscrizione di un impegno a rispettare detti principi).

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

La definizione di un sistema disciplinare e di sanzioni (che devono essere commisurate alla violazione e dotate di potere deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6, co. 1 e 2, del Decreto, un requisito essenziale del Modello. La GeD Ingross ha adottato un Sistema Disciplinare ad hoc.

L'applicazione del suddetto sistema sanzionatorio presuppone la mera violazione delle disposizioni del Modello; esso, pertanto, troverà applicazione indipendentemente dall'instaurazione, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche uno dei Reati.

Le sanzioni verranno applicate in maniera esemplificativa, ma non esaustiva nei seguenti casi:

Mancato, falso o incompleto rispetto delle regole previste dal modello, violazione o elusion dei sistemi di controllo, impedito accesso o controllo alle informazioni o documentazioni, inosservanza degli obblighi di invio dei flussi informative, mancata segnalazione di conflitti di interesse,

In virtù di quanto previsto dalla Legge 179/2017 e successive D. L.vo n. 24/2023, relativa al whistleblowing e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che, tra le condotte passibili di sanzione, devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

5.2 Sanzioni per i Dipendenti

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, le stesse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, le sanzioni applicabili ai Dipendenti, conformemente con la tipologia di sanzioni previste dal CCNL, sono le seguenti:

- 1) rimprovero verbale, in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, concretandosi detto comportamento in una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
- 2) rimprovero scritto, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata, ancorché non lieve, comunque non grave, concretandosi detto comportamento in una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- 3) multa per importo fino a un massimo di tre ore della retribuzione base ovvero sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di cinque giorni, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- 4) licenziamento con preavviso e T.F.R., in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto;
- 5) licenziamento senza preavviso e con T.F.R., in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia

solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto 231, l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulta talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria; nonché nel caso di violazione, in qualsiasi modo, delle misure poste a tutela del segnalante ovvero di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti. Se l'OdV ravvisa la violazione del Modello da parte di un soggetto tenuto all'osservanza deve trasmettere senza indugio all'AU o al socio una relazione contenente: la descrizione della Condotta constatata; l'indicazione delle previsioni del Modello e della gravità delle stesse che risultano essere state violate; le generalità del soggetto; gli eventuali documenti comprovanti la violazione contestata; una proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna. Cui seguirà una convocazione per iscritto per l'audizione, con la relativa contestazione e la facoltà di controdeduzioni.

5.3 Misure nei confronti dei consulenti, fornitori e partner,...

Ogni violazione del Modello nell'ambito di un rapporto contrattuale da collaboratori, consulenti, partner, fornitori, costituisce un'inadempimento grave ex art. 1453 c.c. e determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

Si provvederà periodicamente all'aggiornamento nelle lettere di incarico o negli accordi commerciali, o di partnership con l'inserimento di specifiche clausole contrattuali.

CAPITOLO 6

VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di monitoraggio che l'OdV svolgerà continuamente sull'effettività del Modello, costui periodicamente dovrà effettuare la propria vigilanza anche tramite specifiche verifiche –

anche a sorpresa – sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, avvalendosi eventualmente di soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si può concretizzare – ad esempio – nella verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati dalla Società in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, l'OdV è tenuto a verificare, avvalendosi degli strumenti più opportuni, la consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, anche del supporto di quelle funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

CAPITOLO 7

RAPPRESENTANZA LEGALE

La disciplina della rappresentanza della Società nel procedimento penale è affidata all'amministratore.

La Corte di Cassazione in più riprese ha consolidato un importante principio in tema di difesa dell'ente nel caso in cui il rappresentante legale sia indagato per il reato presupposto.

Le varie pronunce della Suprema Corte traggono il proprio fondamento dall'art. 39, co.1 del D. Lgs.231/01, che dispone un divieto assoluto e generale di rappresentanza stabilendo che "l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo".

Pertanto il Modello Organizzativo deve prevedere delle regole cautelari specifiche volte a munire l'ente di un difensore nel caso in cui ad essere indagato del reato presupposto sia proprio il legale rappresentante dell'ente. In tale ipotesi, infatti, per evitare le possibili situazioni di conflitto di interesse, il difensore deve essere nominato da un soggetto specificamente delegato, in modo da tutelare l'efficacia del diritto di difesa.

Tale principio, diventa una vera e propria regola cautelare che ha riguardo al momento successivo alla commissione del fatto di reato ed è volta ad impedire che la nomina del difensore dell'ente indagato da parte del legale rappresentante a sua volta indagato del reato presupposto, possa produrre effetti dannosi sul piano delle strategie difensive.

Il Modello di Organizzazione e Gestione, pertanto, non dovrebbe essere più soltanto idoneo a “prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi”, così come dispone l’art.6, co.1, lett. a) del D. Lgs.231/01, ma deve valutare ex ante tutte quelle situazioni che potrebbero pregiudicare l’efficace difesa dell’ente, attraverso l’adozione di adeguati meccanismi come quello di affidare la nomina del difensore ad un soggetto diverso dal legale rappresentante nel caso in cui questi sia indagato del reato presupposto.

Così la società GeD Ingross srl prevede che in caso di indagini o di imputazione di reato a nominare il legale della società non sia l’Amministratore Unico, ma l’assemblea dei Soci, con apposita delibera. Tale evenienza rivede la catena dei rapporti di rappresentanza dei quali intenda avvalersi, così da evitare che la nomina nel procedimento possa essere il frutto di opzioni inquinanti del rappresentante chiamato a rispondere del reato presupposto.

Tale cautela serve ad eliminare il sospetto che l’atto di nomina del difensore di fiducia dell’ente indagato da parte del legale rappresentante a sua volta indagato possa essere *“produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell’ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato”*.

Indice

CAPITOLO 1

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

- 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento.....2
- 1.2 L'adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa2

CAPITOLO 2

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

- 2.1 La Società.....4
- 2.2 Adozione del Modello4
- 2.3 Funzione e scopo del Modello 5
- 2.4 La costruzione del Modello e la sua struttura5
- 2.5 Principi generali cui si ispira il Modello8

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza8
- 3.2 Durata in carica10
- 3.3 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza10
- 3.4 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale11
- 3.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie. Il sistema di whistleblowing 11
 - 3.5.1 Flussi informativi ad hoc12
 - 3.5.2 Whistleblowing13
 - 3.5.3 Canali di segnalazione14
- 3.6 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante15
- 3.7 Informativa costante16
- 3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni17

CAPITOLO 4

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

- 4.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti17
- 4.2 Selezione ed informazione dei Fornitori, Consulenti e Partner17

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

- 5.1 Principi generali18
- 5.2 Sanzioni per i Dipendenti19
- 5.3 Misure nei confronti di Consulenti, partner, fornitori,..... 21

CAPITOLO 6

VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO21

CAPITOLO 7

Rappresentanza Legale21