



GE.FI. S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

**Versione aggiornata approvata dal
Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2021**

INDICE	
Definizioni	5
Struttura Del Documento	6
PARTE GENERALE	7
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL D.LGS. N.231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE	7
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	8
1.2. La natura della responsabilità	8
1.3. Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni	9
1.4. Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente	12
1.5. La disciplina dei Gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001	15
1.6. I reati commessi all'estero	16
1.7. L'esonero della responsabilità	17
1.8. Le sanzioni	17
1.9. Le vicende modificative dell'ente	20
1.10. Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria	20
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GE.FI. S.P.A.	22
2.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	22
2.2. I principi ispiratori e metodologia di predisposizione del Modello	23
2.3. Le regole per l'approvazione del Modello ed i suoi aggiornamenti	24
2.4. Le finalità del Modello	25
2.5. I Destinatari del Modello	26
2.6. I rapporti con terze parti	27
2.7. I reati rilevanti per Ge.Fi. S.p.A.	27
3. IL CODICE ETICO	28
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE	29
4.1. Principi generali	29
4.2. Sanzioni e misure disciplinari	30
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e sua composizione	31
5.2. Funzioni e poteri	33
5.3. Durata in carica, decadenza e revoca	35
5.4. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza	36
5.4.1 Premessa	36
5.4.2. Flussi informativi verso gli Organi societari	36
5.4.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	37
6. WHISTLEBLOWING	37
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO: COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI	40
PARTE SPECIALE	Omissis
1. Introduzione	Omissis

2. Principi generali di comportamento	<i>Omissis</i>
3. Protocolli generali di prevenzione	<i>Omissis</i>
SEZIONE A - REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	<i>Omissis</i>
A.1 Premessa.....	<i>Omissis</i>
A.2 Reati applicabili.....	<i>Omissis</i>
A.3 Attività sensibili a potenziale rischio di reato.....	<i>Omissis</i>
A.4 Protocolli generali di comportamento	<i>Omissis</i>
A.5 Protocolli specifici di prevenzione.....	<i>Omissis</i>
A.6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	<i>Omissis</i>
SEZIONE B – REATI SOCIETARI	<i>Omissis</i>
B.1 Reati applicabili	<i>Omissis</i>
B.2 Attività sensibili a potenziale rischio di reato.....	<i>Omissis</i>
B.3 Protocolli specifici di prevenzione.....	<i>Omissis</i>
B.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	<i>Omissis</i>
SEZIONE C – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	<i>Omissis</i>
C.1 Reati applicabili	<i>Omissis</i>
C.2. Attività sensibili a potenziale rischio di reato.....	<i>Omissis</i>
C.3. Protocolli specifici di prevenzione.....	<i>Omissis</i>
C.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	<i>Omissis</i>
SEZIONE D – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI.....	<i>Omissis</i>
D.1 Reati applicabili.....	<i>Omissis</i>
D.2. Attività sensibili a potenziale rischio di reato.....	<i>Omissis</i>
D.3 Protocolli specifici di prevenzione.....	<i>Omissis</i>
D.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	<i>Omissis</i>
SEZIONE E – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO.....	<i>Omissis</i>
E.1 Reati applicabili	<i>Omissis</i>
E.2 Attività sensibili a potenziale rischio di reato	<i>Omissis</i>
E.3 Protocolli specifici di prevenzione	<i>Omissis</i>
E.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	<i>Omissis</i>
SEZIONE F – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	<i>Omissis</i>
F.1 Reati applicabili	<i>Omissis</i>
F.2 Attività sensibili a potenziale rischio di reato	<i>Omissis</i>
F.3 Protocolli specifici di prevenzione	<i>Omissis</i>
F.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	<i>Omissis</i>
SEZIONE G – OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO.....	<i>Omissis</i>
G.1 Reati applicabili.....	<i>Omissis</i>
G.2 Attività sensibili a potenziale rischio di reato.....	<i>Omissis</i>
G.2.1 Premessa.....	<i>Omissis</i>
G.2.2 Attività a rischio reato.....	<i>Omissis</i>

G.3 Principi generali di comportamento	<i>Omissis</i>
G.4 Protocolli specifici di prevenzione	<i>Omissis</i>
G.5 Ulteriori controlli specifici	<i>Omissis</i>
G.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	<i>Omissis</i>
SEZIONE H – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	<i>Omissis</i>
H.1 Reati applicabili.....	<i>Omissis</i>
H.2 Delitto di autoriciclaggio.....	<i>Omissis</i>
H.3 Attività sensibili a potenziale rischio di reato.....	<i>Omissis</i>
H.4 Protocolli specifici di prevenzione	<i>Omissis</i>
H.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	<i>Omissis</i>
SEZIONE I – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	<i>Omissis</i>
I.1 Reati applicabili	<i>Omissis</i>
I.2 Attività sensibili a potenziale rischio di reato	<i>Omissis</i>
I.3 Protocolli specifici di prevenzione	<i>Omissis</i>
I.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	<i>Omissis</i>
SEZIONE L – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (Art. 25-novies del Decreto).....	<i>Omissis</i>
L.1 Reato applicabile	<i>Omissis</i>
L.2 Prevenzione.....	<i>Omissis</i>
L.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	<i>Omissis</i>
SEZIONE M – RAZZISMO E XENOFOBIA.....	<i>Omissis</i>
M.1 Reato applicabile	<i>Omissis</i>
M.2 Attività sensibili a potenziale rischio di reato.....	<i>Omissis</i>
M.3 Protocolli specifici di prevenzione	<i>Omissis</i>
M.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	<i>Omissis</i>
SEZIONE N – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	<i>Omissis</i>
N.1 Reato applicabile	<i>Omissis</i>
N.2 Attività sensibili a potenziale rischio di reato.....	<i>Omissis</i>
N.3 Protocolli specifici di prevenzione	<i>Omissis</i>
N.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	<i>Omissis</i>
 ALLEGATO 1 – Tabella delle Responsabilità	<i>Omissis</i>

- i. **“Modello”**: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- ii. **“D. Lgs. 231/2001”** o anche, brevemente **“Decreto”**: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e/o integrazioni;
- iii. **“Soggetti apicali”**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- iv. **“Soggetti subordinati”**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- v. **“Attività Sensibili”**: le attività che possono comportare il rischio di commissione dei Reati;
- vi. **“Organi Sociali”**: i membri del Consiglio di Amministrazione e dell’Organo di Controllo di Ge.Fi. S.p.A.;
- vii. **“Organo di Controllo”**: si intende il Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale vigila sull’osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.
- viii. **“Organismo di Vigilanza”** o anche brevemente **“OdV”** o anche **“Compliance Officer”**: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento di cui all’art. 6 lettera b) del Decreto;
- ix. **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- x. **“Partner”**: controparti contrattuali di Ge.Fi. S.p.A., quali ad esempio fornitori, agenti, clienti, partner, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui Ge.Fi. S.p.A. addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle attività sensibili;
- xi. **“Reati presupposto”** o anche brevemente **“Reati”**: gli specifici reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e variazioni;
- xii. **“Protocolli di controllo”**: protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- xiii. **“Procedura”**: norma organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività.

Struttura Del Documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per Ge.Fi. S.p.A. (di seguito anche solo “Ge.Fi.” o “Società”), l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività “sensibili” – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *Risk Self Assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico;
- il sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del Modello;
- le *Policy*, procedure e norme comportamentali in vigore.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda.

PARTE GENERALE

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL D.LGS. N.231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto, emanato in data 8 giugno 2001 e intitolato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico dei soggetti diversi dalle persone fisiche (di seguito “Enti”).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000, che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione UE del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti paesi - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente” (così la “Commissione Grosso” nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

1.2. La natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa del D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del*

sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

Il Decreto ha infatti introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità della società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana (*"La responsabilità penale è personale"*).

Pur tuttavia, nella realtà, si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale in quanto consegue alla realizzazione di un Reato, è accertata attraverso un procedimento penale e sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

1.3. Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'Ente non discende da qualunque reato ma unicamente dalla commissione dei Reati previsti dal Decreto.

Alla data di adozione del presente Modello i Reati previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- (a) **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto);
- (b) **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto, introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, recante *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno"*);
- (c) **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94, recante *"Disposizioni in materia di sicurezza pubblica"*);
- (d) **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto, introdotto dall'art. 6 del decreto legge 25 settembre 2001, n. 350, convertito in legge 23 novembre 2001 n. 409 recante *"Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro (...)"*, come da ultimo modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (e) **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante *"Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia"*);
- (f) **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto, introdotto dall'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61 recante *"Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366"*, come modificato

dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69).

- (g) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater* del Decreto, introdotti dall'art. 3 della legge del 14 gennaio 2003, n.7, recante *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”*);
- (h) **Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili** (art. 25-*quater.1* del Decreto, introdotto dall'art. 8 della legge del 9 gennaio 2006, n. 7, recante *“Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile”*);
- (i) **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies* del Decreto, introdotto dall'art. 5 della legge dell'11 agosto 2003, n. 228, recante *“Misure contro la tratta di persone”*, come modificato dalla legge n. 38 del 6 febbraio 2006, dal decreto legislativo n. 39 del 4 marzo 2014 e, da ultimo, dalla Legge n. 199 del 29 ottobre 2016);
- (j) **Abusi di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge del 18 aprile 2005, n. 62, recante *“Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004”*);
- (k) **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-*septies* del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123, recante *“Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”* e successivamente modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*);
- (l) **Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies* del Decreto, introdotto dall'art. 63, comma 3 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, recante *“Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”*, come modificato dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186)¹;

¹ L'art. 64 del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 ha abrogato i commi 5 e 6 dell'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146, che aveva introdotto nel novero dei Reati transnazionali, il riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

- (m) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lettera c) della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*);
- (n) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies* del Decreto, introdotto dall'art. 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 recante *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale”*, come successivamente sostituito dall'articolo 2 del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- (o) **Reati ambientali** (art. 25-*undecies* del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 recante *“Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”*, come modificato dalla legge 22 maggio 2015, n. 68);
- (p) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante *“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”*);
- (q) **Razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* del Decreto, introdotto dalla legge 20.11.2017, n. 167);
- (r) **Reati transnazionali** (art. 10 della legge del 16 marzo 2006, n. 146, recante *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”*, come modificati dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231);
- (s) **Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies* del Decreto, introdotto dalla legge del 03.05.2019, n. 39, recante *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014”*).
- (t) **Reati tributari** (art. 25-*quinguesdecies* aggiunto dalla L. n. 157/2019).

1.4. Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- a) soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente;
- b) soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i Consulenti che, su mandato dell'ente, compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Il secondo **criterio oggettivo** previsto dal Legislatore in compresenza al primo, è rappresentato dal fatto che il reato debba essere commesso nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente. In particolare, è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- c) l'"interesse"² sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- d) il "vantaggio"³ sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen. 4 marzo 2014, n. 10265), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi unitariamente, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra ciò che

² Il concetto di "interesse", secondo l'impostazione tradizionale elaborata con riferimento ai delitti dolosi, ha un'indole soggettiva e si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (Cfr. Confindustria, Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 – approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014), p. 7 – tra le altre – Corte di Cassazione, V Sez. Pen. sentenza n. 40380/2012).

³ Il concetto di "vantaggio" si caratterizza come il complesso dei benefici, soprattutto di carattere patrimoniale, tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cfr. Confindustria, Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 – approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014), p. 7 – tra le altre – Corte di Cassazione, II Sez. Pen. sentenza n. 3615/2005).

potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato in conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio concretamente conseguito all'esito del reato. In tal senso si sono espressi anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) e la Suprema Corte di Cassazione (cfr. sempre la pronuncia Cass. Pen. 4 marzo 2014, n. 10265), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della Società. Ad esempio il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono elementi che possono rilevare ai fini della configurazione della responsabilità in quanto pur senza apportare alla società un immediato vantaggio economico, ne rappresentano in ogni caso gli interessi.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere inteso come "di gruppo" ed esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo o altra società alla stessa appartenente (per approfondimenti si richiama il paragrafo 1.5).

Il criterio dell'"interesse o vantaggio", coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-septies (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-undecies (reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'Ente.

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- 1) che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 2) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

3) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa, le sopra menzionate condizioni devono concorrere congiuntamente.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità – sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata – il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale: in tal caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

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

Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate. Il Modello deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli elaborati conformemente a:

- le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, ovvero
- il British Standard OHSAS 18001:2007

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

La presunzione di conformità si riferisce alla valutazione di astratta idoneità preventiva del modello legale, ma non anche alla efficace attuazione, che verrà effettuata dal giudice sulla base dell'osservanza concreta e reale dell'effettiva implementazione del Modello⁴.

1.5. La disciplina dei Gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto 231/2001.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella

⁴ La conformità dell'Ente ai sistemi di certificazione non costituisce presunzione di conformità ai requisiti del Decreto.

sua consumazione “concorra”, con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisca per conto della capogruppo o della altre società del gruppo perseguendo l’interesse di queste ultime.

L’interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condizioni le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e nell’ipotesi in cui un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell’ambito della controllante.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/01.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.6. I reati 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.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell’ente per reati commessi all’estero sono:

- il reato deve essere commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’ente, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l’ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l’ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. “Reati commessi all’estero”, 8 c.p. “Delitto politico commesso all’estero”, art. 9 c.p. “Delitto comune del cittadino all’estero” e art. 10 c.p. “Delitto comune dello straniero all’estero” (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l’ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell’ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell’ente.

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all’art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7. L'esonero della responsabilità

La mera adozione del Modello non è condizione unica e sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità ma è necessario anche che esso sia idoneo ed efficacemente attuato. Il Decreto, a riguardo, si limita a disciplinare alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello deve:

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

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.8. Le sanzioni

Il D.Lgs. 231/01 ha previsto un meccanismo sanzionatorio fondato su quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità d'esecuzione, ovvero sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza di condanna.

- 1) Le **sanzioni pecuniarie** sono sempre applicate qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Esse sono articolate in un sistema di quote variabili sia nel numero che nell'importo. Ogni

fattispecie di reato ha la sua corrispondenza in un arco edittale che va da un minimo ad un massimo di quote (in assoluto da 100 a 1000 quote), ed ogni quota può variare da €258,22 ad €1.549,00. Il giudice ha pertanto la possibilità di commisurare la pena da comminare sia in relazione alla gravità del reato e delle modalità con cui è stato commesso, sia in relazione alle condizioni economiche dell'ente. A garanzia del pagamento delle quote il giudice può anche ordinare il sequestro conservativo dei beni dell'ente.

2) Le **sanzioni interdittive**, possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal delitto un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di **reiterazione** degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee⁵; in caso di condanna della Società per uno dei delitti di cui all'art. 25 D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, avranno una durata ricompresa tra quattro e sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, e tra due e quattro anni qualora invece il reato sia stato commesso da un soggetto non apicale. Tali sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e possono trovare applicazione anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

La nuova Legge Anticorruzione ha recentemente introdotto il beneficio della riduzione delle sanzioni interdittive. La norma dispone infatti che, qualora la Società, prima dell'emanazione della

⁵ Minimo di tre mesi e massimo di due anni.

sentenza di primo grado, abbia tenuto una condotta virtuosa (*“L’ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l’individuazione delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*), le sanzioni interdittive che l’ente vedrà comminarsi avranno la durata “tradizionale” prevista dall’art. 13 comma 2, ossia compresa tra un minimo di tre mesi e un massimo di due anni.

3) La **confisca** consiste nell’acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell’effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell’ambito del rapporto sinallagmatico con l’ente; le Sezioni Unite hanno specificato che tale definizione prescinde da parametri di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l’utile netto realizzato dall’ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell’ente) e non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

4) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell’ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l’ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l’elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l’esercizio della normale attività d’impresa, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell’ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

Infine, è opportuno specificare che ai sensi del comma 1 dell’art. 26 del Decreto⁶, la responsabilità dell’ente può configurarsi anche nel caso di delitti tentati e che, invece, ai sensi del comma 2 dello stesso articolo, l’ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

⁶ Art. 26 D.Lgs. 231/2001, “Delitti tentati”, “1. Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.

2. L’ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento”.

1.9. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

1.10. Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria, in data 23 luglio 2014, ha emanato una versione aggiornata delle proprie *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01”*.

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi *"complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto"*.

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, Ge.Fi. S.p.A., si è ispirata e ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee Guida predisposte da Confindustria ed emesse nel luglio 2014.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GE.FI. S.P.A.

2.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Ge.fi S.p.A., società costituita il 13 novembre 2002 nasce dalla trasformazione di Eurolink S.r.l. che nella medesima data acquistava da Ge.Fi Ente il ramo d'azienda costituito dal complesso aziendale avente ad oggetto l'attività di organizzazione e gestione di manifestazioni fieristiche e nel cui patrimonio risultavano compresi i diritti di comproprietà relativi ai marchi Artigiano in Fiera e Salone dei Sapori.

L'attività attualmente sviluppata da Ge.fi S.p.A. può essere sintetizzata con quanto riportato nell'art. 2 punto a) dello Statuto: "La Società ha per oggetto l'organizzazione e la gestione in proprio e per conto terzi di congressi, convegni, seminari, studi e ricerche, fiere, mostre mercato e mostre specializzate, esposizioni in Italia ed all'Estero. La prestazione di servizi di promozione e comunicazione relativi a partecipazioni a mostre e fiere di ogni genere, la consulenza nell'allestimento e nella predisposizione di manifestazioni fieristiche, l'assistenza ad imprese italiane e straniere nella partecipazione a mostre, fiere, iniziative commerciali di vario genere".

L'impegno prioritario della Società è attualmente orientato all'organizzazione ed allo sviluppo delle manifestazioni fieristiche annuali "Artigiano in fiera" ed "Expo Real Estate".

L'organigramma di Ge.fi S.p.A risulta sostanzialmente semplice, dato l'esiguo numero di dipendenti in forza (34 dipendenti).

In tale contesto la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione e quella dei propri azionisti, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere, all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito anche "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto delle società citate, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il suddetto Modello organizzativo, predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee guida elaborate da Confindustria e la circolare Assonime, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Ge.Fi S.p.A. con delibera del 9 marzo 2004.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto in oggetto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il suddetto Modello, ha affidato all'Avv. Nadia Alecci l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (denominato altresì *Compliance Officer*): a tale organo spettano i compiti di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2. I principi ispiratori e metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello, redatto ai sensi del disposto degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01⁷, risponde all'esigenza fortemente sentita da Ge.Fi. S.p.A., di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, o che con la Società intrattengono rapporti negoziali, affinché si conformino, nel proprio operato, a comportamenti corretti e lineari, univocamente insuscettibili di ricadere nelle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

Il Modello, che la Società considera struttura "viva" ed in continuo dialogo con tutte le sue funzioni aziendali ed a tutti i livelli, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Peraltro, il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha pertanto proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

⁷ Art. 6 D.Lgs. 231/2001, "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente", statuisce "1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde 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 quello verificatosi;

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

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

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

((4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).))

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente".

Art. 7 D. Lgs. 231/2001, "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente", statuisce che "1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi e delle attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di procure, deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

2.3. Le regole per l'approvazione del Modello ed i suoi aggiornamenti

Relativamente alla cura ed aggiornamento del Modello, l'adozione di ogni ed eventuale modifica al suo corpo è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Ge.Fi. S.p.A., il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello medesimo.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, da parte del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre previa consultazione dell'OdV stesso quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

A tali fini, l'OdV è destinatario di un flusso di informazioni e segnalazioni dal Consiglio di Amministrazione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

L'OdV è investito della funzione di valutare e proporre al Consiglio di Amministrazione di Ge.Fi. S.p.A. gli eventuali aggiornamenti del Modello stesso dallo stesso ritenuti necessari e/o opportuni ed in relazione a tale istanza è dotato di ogni più ampio potere di organizzazione. In tal caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza e qualora non intenda procedere alla revisione o all'aggiornamento suggerito dall'OdV, dovrà darne adeguata motivazione.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate e il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure.

2.4. Le finalità del Modello

Come anticipato, il Modello organizzativo si pone quale sistema organico di prescrizioni, procedure e controlli, con la finalità dichiarata di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato **se non intenzionalmente**, in coerenza con il concetto di elusione fraudolenta del Modello di cui all'art. 6 del Decreto.

Alla luce di quanto sopra, obiettivi principali del Modello sono:

- **rendere edotti** i soggetti operanti all'interno di Ge.Fi. S.p.A., e coloro che con la Società intrattengono rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo e livello, in merito ai rischi di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ed in merito al fatto che la commissione di tali reati rappresenta fonte di danno per l'intera azienda;
- **diffondere** una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna le condotte illecite di qualsiasi natura poiché contrarie non solo alla legge, ma anche ai principi etici che Ge.Fi. S.p.A. intende perseguire nello svolgimento della propria *mission*;
- **realizzare** un idoneo sistema di controlli preventivi volto ad escludere che qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta illecita adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali;
- **rendere possibile** l'intervento della Società con adeguati provvedimenti per prevenire o contrastare il compimento di condotte illecite.

Il Modello si propone pertanto la realizzazione degli obiettivi descritti attraverso una serie di operazioni quali:

- l'identificazione dell'ambito di operatività aziendale, nonché mappatura delle attività aziendali definite "*sensibili*", cioè quelle attività a mezzo delle quali sia possibile pervenire alla commissione degli illeciti e che, pertanto, rendono necessaria l'attività di analisi e monitoraggio;
- nomina dell'**Organismo di Vigilanza**, con il compito di garantire l'effettività e la corretta applicazione del Modello, anche attraverso il costante monitoraggio dei comportamenti aziendali e l'informativa continua sulle attività rilevanti in ogni ambito aziendale ai fini del D.Lgs. 231/01;
- predisposizione di un adeguato sistema di controllo interno che preveda:
 1. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01;
 2. il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessuno possa gestire in autonomia un intero processo;
 3. la definizione dei **poteri di firma ed autorizzativi** in coerenza con le responsabilità assegnate;
 4. la comunicazione all'OdV dei **fatti** e delle **informazioni** da chiunque ritenute rilevanti.

L'OdV curerà, quindi, l'attività di verifica del funzionamento e di aggiornamento continuo del Modello in relazione ai mutamenti della normativa e dell'operatività dell'azienda.

Verrà, infine, prestata particolare attenzione all'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure previste nel Codice Etico, nonché alla formazione continua del personale dipendente di Ge.Fi. S.p.A. e dei collaboratori.

2.5. I Destinatari del Modello

Il Modello di Ge.Fi. S.p.A. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, etc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali Consulenti, legali, etc.;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, *partner* per la realizzazione di un progetto di business.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni in esso contenute, nonché le sue procedure di attuazione.

2.6. I rapporti con terze parti

Ai collaboratori, Consulenti, fornitori e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Società.

In particolare, il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società stessa.

Il contratto, inoltre, deve prevedere la facoltà per Ge.Fi. S.p.A. di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. sospensione delle prestazioni, risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

2.7. I reati rilevanti per Ge.Fi. S.p.A.

In considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette a rischio reato sono state considerate rilevanti, quindi specificamente esaminate nella Parte Speciale del Modello, le categorie di illecito amministrativo di cui al Decreto che di seguito si riportano:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quater);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- reati tributari (art. 25-*quinesdecies*).

Non sono stati invece considerati rilevanti per la Società i delitti contro le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1), adescamento di minore (art. 609-*undecies* c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.), delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*), reati di abuso di mercato (Art. 25-*sexies*), delitti contro l'industria e commercio (art. 25-*bis*.1), reati ambientali (art. 25-*undecies*) ed i reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*) in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

3. IL CODICE ETICO

Ge.Fi. considera importante per il proprio successo il rigoroso impegno a forti valori etici, pertanto, ha adottato un proprio Codice Etico che costituisce l'insieme dei principi e dei comportamenti che ispirano e guidano le azioni della Società nell'esercizio della propria attività.

Nel contesto del Decreto il Codice Etico costituisce uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati rilevanti ai fini del Decreto.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello e descrive i principi etici in cui Ge.Fi. si riconosce, ai quali attribuisce valore etico ed ai quali chi lavora alle dipendenze della Società o con essa collabori o intrattenga relazioni, deve conformarsi, e che Ge.Fi. intende osservare nello svolgimento della propria attività in aggiunta alle leggi.

I Destinatari e i Terzi Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico.

Le violazioni delle prescrizioni del Codice Etico costituiscono comportamenti sanzionabili dalla Società in base al Sistema Disciplinare che costituisce parte integrante del Modello ed eventualmente anche in base alle normative vigenti ed agli altri codici esistenti in Società.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari di ogni informazione attinente alla mancata attuazione e violazione, anche solo potenziale, del Codice, come meglio precisato al successivo paragrafo, fermo restando che la mancata segnalazione di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una violazione del Codice costituisce anch'essa una violazione passibile di sanzione.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;

- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing ex D.Lgs. n. 179/2017 ed eventuali modifiche e integrazioni.

4.2. Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei **lavoratori dipendenti**, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello, del Codice Etico o degli Strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli

delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i **dirigenti**, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Amministrativo, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un **Amministratore della Società**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. paragrafo 5.3).

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e sua composizione

L'art. 6, primo comma, lett. b) del Decreto condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un Organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") deve soddisfare i tre requisiti di seguito elencati, elaborati preliminarmente dalle linee guida delle principali

associazioni di categoria e, successivamente, confermati dalla giurisprudenza come ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- Autonomia e indipendenza: è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi membri non effettuino attività gestionali e operative che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne potrebbero compromettere l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di reporting dell'OdV sarà pertanto indirizzata esclusivamente al vertice societario, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Va ribadito che i requisiti di autonomia ed indipendenza debbono essere considerati con riferimento all'Organismo di Vigilanza collegialmente inteso, e non già con riferimento ai singoli membri.
- Professionalità: requisito che deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze professionali, teoriche, tecniche e pratiche necessarie per svolgere efficacemente le funzioni assegnate all'OdV, ovvero conoscenze specialistiche di valutazione e gestione dei rischi, di analisi delle procedure, di organizzazione aziendale, di finanza, di revisione e di tipo giuridico-penale per comprendere le modalità realizzative dei reati di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. E' necessario infatti che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e assicurarne il costante aggiornamento, rappresentare un riferimento costante per tutto il personale di Ge.Fi..

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto è stato istituito presso Ge.Fi. S.p.A. un Organismo di Vigilanza monocratico definito *Compliance Officer (CO)*.

Investito del ruolo è l'Avv. Nadia Alecci, soggetto riconosciuto come il più accreditato visti i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti dalla norma per lo svolgimento di tale funzione.

La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica. Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti sia esterni (ad esempio avvocati penalisti e società di consulenza su temi specifici) che interni. Per quanto concerne la

salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti.

5.2. Funzioni e poteri

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, primo comma, lettera b), e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- (ii) curare il loro aggiornamento.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro Organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente (CdA) vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.

All'OdV non competono poteri di gestione o decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, né poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di tutti i settori e funzioni della Società tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un proprio Regolamento interno che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

In adempimento dell'attività istituzionale di vigilanza di cui al punto (i), al Compliance Officer di Ge.Fi. compete lo svolgimento delle seguenti più specifiche attività:

- a) predisporre un piano annuale di verifica sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
- b) svolgere attività di verifica periodica del Modello Organizzativo, mirata alla verifica del funzionamento ed all'aggiornamento dello stesso. Per lo svolgimento di tali attività si avvale fattivamente della collaborazione dell'Internal auditing interno o, qualora non presente, di consulenti specializzati che, sulla base dei piani periodici di verifica o con riferimento a precisi incarichi commissionati ad hoc dagli organi di controllo, eseguono l'attività di verifica in modo continuativo;
- c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate:
 - all'osservanza da parte dei Destinatari delle disposizioni del Decreto;
 - alla possibilità di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;

- all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partner o di Collaboratori esterni) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- d) disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari di eventuali richieste a ciò formulate, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai fini del Modello e per la verifica dell'effettiva sua attuazione da parte delle strutture aziendali;
- e) verificare periodicamente - con il supporto delle altre funzioni competenti - il sistema di deleghe in vigore, raccomandando opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al Responsabile Interno;
- f) verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- g) disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate, volte ad accertare la sussistenza di possibili violazioni del Modello;
- h) verificare le eventuali segnalazioni di violazioni del modello pervenute alla casella di posta elettronica opportunamente creata: **odv231@gestionefiere.it**
- i) segnalare le violazioni accertate dall'organo aziendale competente per l'avvio del procedimento disciplinare;
- j) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- k) segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'ODV medesimo, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei Dipendenti o che abbia accertato autonomamente;
- l) trasmettere tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni;
- m) promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;

In merito all'adempimento del secondo compito istituzionale di cui al punto ii), è bene premettere che l'aggiornamento del Modello è approvato dall'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

L'OdV garantisce l'attività di aggiornamento e, a tal fine, svolge le seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e dell'organizzazione aziendale al fine di verificare esigenze di aggiornamento del Modello;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, coordinandosi con le altre funzioni aziendali;

- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei responsabili dei processi/attività sensibili a rischio reato; restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea");
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la piena efficacia della sua azione, il CO ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, al CO è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire al CO di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

5.3. Durata in carica, decadenza e revoca

La nomina dell'Organo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, con facoltà per lo stesso di delegare i legali rappresentanti della società affinché provvedano con le necessarie sostituzioni in caso di dimissioni dell'Organo di Vigilanza, riferendo al Consiglio di Amministrazione stesso che dovrà ratificare la nuova nomina.

I componenti dell'OdV restano in carica per tre anni a decorrere dalla nomina e sono sempre rieleggibili. Resta inteso che i componenti dell'OdV uscente permarranno in carica sino al momento della nomina del nuovo OdV.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;

- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Il CO può recedere in qualsiasi istante dall'incarico dando comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo al componente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadeguato.

5.4. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

5.4.1 Premessa

L'art. 6 comma 2 lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV per consentire all'Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo informativo prevede un flusso bidirezionale; deve essere cioè rivolto dall'OdV all'Organo Amministrativo per informare il vertice aziendale dell'attività di vigilanza condotta e degli eventuali aspetti di criticità rilevati, e deve essere indirizzato dall'Organo Amministrativo e dalle Funzioni Responsabili della gestione delle Aree a Rischio all'OdV per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventuali aspetti critici emersi.

I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono altresì all'OdV di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice Etico, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

5.4.2. Flussi informativi verso gli Organi societari

Il CO di Ge.Fi S.p.A. assolve agli obblighi di *reporting* nei confronti degli altri Organi societari secondo una duplice modalità:

- su base continuativa per quanto attiene i vertici societari (Presidente e Amministratore Delegato);
- su base periodica per quanto attiene Consiglio di Amministrazione ed Organo di Controllo.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi di convocare autonomamente il CO.

Inoltre, ogni anno, il Compliance Officer di Ge.Fi S.p.A. trasmette al Consiglio di Amministrazione un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso la Società.

5.4.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di informazioni continue provenienti dal *management* aziendale, e segnatamente dall'Organo Amministrativo, da Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori o terzi con i quali l'Azienda venga a qualsivoglia titolo in contatto, relativamente ad ogni notizia rilevante ai fini dell'applicazione del Modello e del suo eventuale aggiornamento.

In particolare l'Organo Amministrativo avrà l'obbligo di trasmettere all'OdV notizia della deliberazione di qualunque modifica, aggiornamento e/o integrazione al Modello nonché della avvenuta implementazione delle stesse.

L'OdV deve ricevere, altresì, flussi informativi dall'Organo Amministrativo nonché dalle Funzioni aziendali competenti in occasione di segnalazioni di qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei relativi Destinatari.

In particolare, è fatto obbligo a tutte le funzioni aziendali di riferire tempestivamente all'OdV in merito a:

- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi della polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità inquirente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e/o per fattispecie anche indirettamente riconducibili ai reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- le modifiche delle procure sociali/deleghe conferite, ovvero l'attribuzione di nuove procure sociali/deleghe e/o la loro revoca;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari azionati con riferimento a violazioni del Modello e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

6. WHISTLEBLOWING

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari

del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

In particolare l'art. 6 dispone:

- al comma *2-bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai dipendenti (Soggetti Apicali e Soggetto Subordinati) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di (i) condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di (ii) violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, 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;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma *2-ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma *2-bis* può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma *2-quater* è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

In particolare oggetto delle segnalazioni dovranno essere:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o del Codice Etico.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001).

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D. Lgs. n. 231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Le segnalazioni potranno pervenire tramite l'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito:

odv231@gestione fiere.it

oppure indirizzate tramite posta ordinaria a:

Organismo di Vigilanza

Presso Studio Associato Alecci

Via Luigi Vitali 11

20122 Milano

Di tali segnalazioni la Società dà comunicazione all'OdV nell'ambito dei flussi informativi previsti al paragrafo 5.4.3 sopra.

Di tutti i canali di cui sopra la Società dà ampia informazione mediante presenza di *link* sul proprio sito *internet* e internamente secondo le modalità previste per la loro diffusione, nonché

nell'ambito delle attività formative e mediante comunicazioni *ad hoc* a cadenze regolari nei confronti della popolazione aziendale secondo quanto disposto dal paragrafo 7. che segue.

È tutelata in ogni caso la riservatezza del segnalante, nei cui confronti è sancito, indipendentemente dal mezzo di segnalazione utilizzato, il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il Sistema Sanzionatorio prevede inoltre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Per maggiori dettagli riguardo il Sistema Sanzionatorio si rimanda al paragrafo 4.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO: COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, Ge.Fi. S.p.A. ha l'onere di svolgere un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i Destinatari, in modo da accrescere in loro una maggior consapevolezza riguardo alle prescrizioni cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.

Per questo motivo, la Società ritiene che la comunicazione deve avere ad oggetto non solo i contenuti ed i precetti del Codice Etico, ma anche tutti gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'operato quotidiano.

L'attività di comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole; deve provenire da un livello adeguato, deve essere chiara, completa e dettagliata, e va periodicamente aggiornata. Essa potrà avvenire attraverso l'utilizzo del mezzo ritenuto più idoneo. A titolo esemplificativo vengono citati l'uso della posta elettronica, consegna di una copia cartacea, pubblicazione sulla *bacheca* aziendale, utilizzo di *brochure*, etc.

Ai Dipendenti, all'atto della assunzione, nonché ai Dirigenti ed ai membri del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, è comunicata l'avvenuta adozione del Modello ed è richiesta l'adesione esplicita ai principi del Codice Etico, nonché l'impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi del Modello.

Ge.Fi. S.p.A. comunica l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri fornitori e ai propri collaboratori esterni, mediante apposita informativa. Si ritiene altresì necessario che i fornitori e consulenti di Ge.Fi. S.p.A. certifichino di non essere stati condannati, né di avere procedimenti pendenti per i reati di cui al Decreto.

La Società si impegna, altresì, ad attuare e formalizzare specifici piani di formazione allo scopo di assicurare la perfetta conoscenza del Modello e del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari.

I predetti piani sono elaborati dalla Funzione Amministrazione del Personale.

L'attività di formazione 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.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello delle singole fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

L'attività di formazione sarà svolta periodicamente a cadenze stabilite e ripetuta in occasione di cambiamenti di mansioni che incidano sui comportamenti rilevanti ai fini del Modello (formazione anche di tipo individuale attraverso istruzioni specifiche e personali), nonché in relazione all'introduzione di modifiche sostanziali al Modello stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla Funzione Amministrazione del Personale che ne relaziona all'OdV.

L'attività di formazione potrà essere erogata attraverso corsi da tenersi in aula e/o corsi distribuiti in modalità *e-learning* e il relativo contenuto sarà di volta in volta aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).

