



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO
LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

Aggiornato con delibera del CdA del 22 luglio 2024

INDICE

PARTE GENERALE	3
1 QUADRO NORMATIVO	4
1.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	4
1.2 REATI PRESUPPOSTO	5
1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	6
1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
1.6. GRUPPI DI IMPRESE	9
2 ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IN GE.FI.L. S.P.A.	10
2.1 ATTIVITÀ DI GE.FI.L. S.P.A.	10
2.2 GOVERNANCE IN GE.FI.L. S.P.A.	11
2.3 IL CODICE ETICO	11
2.4 CENNI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	11
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GE.FI.L. S.P.A	13
3.1 MAPPATURA DEL RISCHIO	13
3.2 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO	14
3.3 DESTINATARI	14
3.5 STRUTTURA DEL MODELLO	18
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.4 WHISTLEBLOWING	25
4.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	25
5 FORMAZIONE E INFORMAZIONE	26
5.1 PREMESSA	26
5.2 DIPENDENTI	26
5.3 PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI	26
6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	27
6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	27
6.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI	27
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	29
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	29
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	30
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	30
6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE	30

PARTE GENERALE

1 QUADRO NORMATIVO

1.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

La “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” è stata introdotta nell’ordinamento italiano con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

Tale Decreto trova origine in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Le disposizioni del D.lgs. 231/2001 si applicano sia agli enti forniti di personalità giuridica che alle società e associazioni che ne sono prive. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità dell’ente viene connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati-presupposto (art. 5 del D.lgs. 231/2001) e l’ente è punibile quando il reato sia stato commesso:

- da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “apicali”);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. “sottoposti”).

Tali soggetti devono aver agito **nell’interesse o a vantaggio** dell’ente stesso.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, lo stesso si realizza laddove la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di far conseguire un beneficio alla società o all’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato raggiunto.

Alternativamente la responsabilità può ricadere sulla persona giuridica ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare quest’ultima, le abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” economico o di altra natura.

La responsabilità amministrativa dell’ente è invece esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è comunque autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Ai sensi dell’art. 8, comma 1, la responsabilità dell’ente sussiste anche quando:

- a) l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

La responsabilità amministrativa dell’ente è collegata alla commissione – da parte dei soggetti di cui sopra – degli specifici reati presupposto previsti dal Decreto.

Tale responsabilità può essere tuttavia esclusa ai sensi dell’art. 6, comma 1, del Decreto se:

- 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;

PARTE GENERALE

- **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;
- le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente i modelli** di organizzazione e di gestione;
- **non** vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

1.2 REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità degli enti è circoscritta ad un elenco tassativo di fattispecie.

Al momento dell'entrata in vigore il Decreto prevedeva unicamente i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25. Successivi interventi legislativi hanno gradualmente allargato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies del D.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.¹

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)
Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis)
Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
Reati societari (art. 25-ter)
Delitti con finalità di terrorismo (art. 25-quater)
Infibulazione femminile (art. 25-quater n. 1)
Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

¹ L'articolo 23 del D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

PARTE GENERALE

Market abuse (art. 25-sexies)
Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (art. 25-octies)
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies)
Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25-decies)
Reati ambientali (art. 25-undecies)
Impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies)
Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
Reati tributari (art 25-quinquiesdecies)
Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
Delitti di riciclaggio di beni culturali e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)

1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'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:

- (i) 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;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) 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

PARTE GENERALE

Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

1.4. SISTEMA SANZIONATORIO

Allorché la responsabilità dell'ente venga accertata, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono comminabili ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può variare da un minimo di 100 quote (pari ad un minimo di € 25.800) ad un massimo di 1000 quote (pari ad un massimo € 1.549.000) (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e, nei casi di reati contro la P.A. come previsto dalla L. 3/2019, di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso dai soggetti apicali, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se è stato commesso dai sottoposti (con la precisazione, all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, che tali sanzioni interdittive sono, invece, diminuite, se prima della sentenza di primo grado l'ente si è adoperato efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed 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) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei "reati presupposto" da parte dei soggetti "apicali" o "sottoposti" che operano nel suo interesse o vantaggio.

La presenza di un'adeguata organizzazione rappresenta, infatti, misura e simbolo di diligenza dell'ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei "reati presupposto" previsti dal Decreto.

La verificata sussistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, pertanto, la "colpa in organizzazione" dell'ente e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle previste sanzioni.

PARTE GENERALE

L'art. 6 comma 2 e gli ultimi due commi dell'articolo 7 del Decreto stabiliscono i criteri generali per la realizzazione di un tale modello di organizzazione e gestione, tanto nel rilievo contenutistico quanto nel rilievo funzionale. L'art. 6 comma 2 prevede che per poter essere considerato efficace il Modello Organizzativo deve:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi 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;
- individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti indicati all'art. 7: *“l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”* mentre *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e 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.”*

Infatti, in riferimento alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione dell'ente, nonché al tipo di attività svolta, il modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività sociali nel rispetto della legge e, inoltre, misure atte a rilevare ed eliminare tempestivamente le circostanze di rischio. Inoltre, la sua efficace attuazione richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando vengono rilevate significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengono mutamenti normativi nell'organizzazione o nell'attività dell'ente stesso;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione.

Ulteriori indicazioni utili alla costruzione dei modelli organizzativi sono le linee guida delle associazioni di categoria, e in particolare le linee guida predisposte da Confindustria.²

Inoltre, se l'adozione di un Modello avvenisse dopo il verificarsi di un fatto illecito all'interno dell'ente, in violazione dei precetti di cui al D.Lgs. 231/2001, la stessa può essere valutata in sede di giudizio come **circostanza attenuante**, ed andrà perciò a mitigare il trattamento sanzionatorio conseguente dall'illecito.

² Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate al giugno 2021.

1.6. GRUPPI DI IMPRESE

Per quanto riguarda le imprese appartenenti ad un gruppo di imprese va precisato che il gruppo in quanto tale non rientrando tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, non può considerarsi di per sé diretto centro di imputazione della responsabilità da reato 231.

Più in generale, nell'ordinamento italiano il gruppo viene considerato unitariamente solamente nella prospettiva economica, non anche in quella giuridica.

In merito alla responsabilità "231" di un gruppo si è espressa anche Confindustria, che nelle sue Linee Guida (aggiornate al giugno 2021) per i Modelli Organizzativi dedica un intero paragrafo alla materia.

In definitiva, ai sensi del Decreto, saranno gli enti che compongono il Gruppo a rispondere - singolarmente - dei reati commessi nello svolgimento della propria attività di impresa, salvo un rischio di "risalita" del reato anche nei confronti della controllante laddove il reato fosse commesso anche nell'interesse e vantaggio di quest'ultima.

2 ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IN Ge.Fi.L. S.p.A.

2.1 ATTIVITÀ DI Ge.Fi.L. S.p.A

Ge.Fi.L. S.p.A. svolge attività di riscossione, liquidazione, accertamento, comprese le fasi coattive, delle entrate tributarie ed extratributarie, incluse le sanzioni a qualsiasi titolo emesse, di spettanza degli Enti locali ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 15 dicembre 1997 n. 446 oltre ad ogni altra attività di incasso, definizione e gestione, ivi compreso il contenzioso di altri Enti Pubblici Locali e Territoriali e di Società di servizi pubblici locali nonché di Enti e società di natura privatistica.

La Società è iscritta al numero 145 dell'Albo dei soggetti abilitati ad effettuare attività di Gestione, Accertamento e Riscossione Volontaria e Coattiva dei tributi e delle altre entrate presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze di cui all'articolo 53 del D.Lgs. 15/12/1997 n. 446.

Ge.Fi.L. S.p.A. offre servizi e soluzioni in grado di snellire la burocrazia degli Enti Locali, nell'ottica di agevolare il cittadino nella interazione con la Pubblica Amministrazione, le Istituzioni, le Associazioni Consortili e Professionali presenti sul territorio.

Gli ambiti in cui opera la Società sono:

1. Servizi di accertamento e Riscossione coattiva delle entrate tributarie ed extratributarie
2. Gestione delle Banche Dati per gli Enti Locali e Territoriali ed erogazione di servizi di accertamento, liquidazione, riscossione e rendicontazione di tutte le entrate locali comprese le sanzioni del Codice della Strada
3. Riscossione ordinaria e coattiva dei contributi consortili dei Consorzi di Bonifica.
4. Servizi amministrativi e informatici a supporto della gestione e controllo della Tassa Automobilistica Regionale.

Nel corso degli anni Ge.Fi.L ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- ISO 9001 - Sistema di gestione della qualità;
- ISO 27001 – Sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni;
- ISO 14001 - Sistema di gestione ambientale.

Ge.Fi.L. S.p.A è una Società soggetta all'attività di direzione e di coordinamento di Safety21 S.p.A. Tale circostanza genera la necessità di tenere conto di quanto si è detto nel paragrafo 1.6. riguardo alla "responsabilità 231" nei gruppi di imprese.

In particolare, Ge.Fi.L. S.p.A, consapevole di essere destinataria dei precetti del Decreto, svolge autonomamente l'attività di predisposizione e di revisione del presente modello, pur attenendosi ad indicazioni e modalità attuative previste dalla holding, in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Infatti, da una parte Ge.Fi.L. S.p.A, in qualità di controllata, richiede alle competenti funzioni della holding un supporto di natura consulenziale volto a favorire l'adozione, implementazione e monitoraggio del proprio modello, dall'altra, Safety21 S.p.A collabora per contrastare in modo più efficace potenziali fenomeni di criminalità di impresa.

2.2 GOVERNANCE IN Ge.Fi.L. S.p.A

Il sistema di governance di Ge.Fi.L. S.p.A è caratterizzato dalla presenza:

- di un Socio Unico al quale spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione incaricato di gestire l'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto al Socio Unico;
- del Collegio Sindacale, chiamato a vigilare, ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e 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;

2.3 IL CODICE ETICO

Ge.Fi.L. S.p.A adotta e si adegua ai principi deontologici, di diligenza, correttezza, lealtà e trasparenza del proprio Codice Etico con riferimento non solo alla conduzione della propria attività, ma anche ai rapporti intrattenuti con i terzi.

Il Codice Etico rappresenta l'insieme di quei principi sostanziali la cui osservanza è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi, l'affidabilità della gestione, la reputazione e l'immagine della Società. In particolare, esso:

- esprime l'insieme dei valori e dei principi di condotta ai quali si ispira l'attività dell'ente;
- raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti richiamandone l'osservanza da parte dei soggetti interni all'ente;
- informa i soggetti esterni circa i principi di deontologia aziendale che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei propri interlocutori (interni ed esterni all'azienda);
- prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse;
- costituisce un valido codice di comportamento per accrescere la coscienza e la conoscenza della policy della Società da parte dei dipendenti;
- da solo non può determinare l'esonero di responsabilità per l'ente ma rappresenta un riferimento interpretativo per la corretta applicazione del modello organizzativo.

2.4 CENNI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 2 co. 3 del D.lgs. 33/2013 la normativa in materia di trasparenza, connessa alla prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/2012, si applica anche agli enti interamente privati – anche in forma societaria – non partecipati da Pubbliche Amministrazioni, che:

- abbiano un bilancio superiore ai 500.000,00 euro;
- siano affidatari di funzioni amministrative, dell'erogazione di servizi pubblici e di attività di produzione di beni e servizi a favore di Pubbliche Amministrazioni, ad esempio, nei casi di affidamento, previa gara ai sensi del codice dei contratti pubblici, di un appalto o di una concessione di servizi.

PARTE GENERALE

Stante l'attività svolta da Ge.Fi.L. S.p.a, si dovrà tenere conto degli obblighi di trasparenza richiesti da tale normativa; mentre per i presidi anticorruzione si fa riferimento a quanto statuito nel presente Modello.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI Ge.Fi.L. S.p.A

L'adozione di un modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 (di seguito anche **"Modello"**), oltre a rappresentare una possibile esenzione dalla responsabilità della Società nel caso della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei soci, dipendenti, clienti e fornitori.

L'implementazione del sistema di controllo sull'attività svolta, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, permette di regolamentare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente all'adozione di un Codice Etico, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione per i dipendenti e i collaboratori della Società stessa e per tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (fondatori, amministratori, utenti, consulenti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere con cui la Società intrattiene rapporti). L'adozione del Modello, infatti, è volta:

- ❖ a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio);
- ❖ a consentire alla Società, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, di prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

3.1 MAPPATURA DEL RISCHIO

Per le ragioni anzidette, è stato avviato un processo di adozione del Modello organizzativo che ha dato vita al presente documento e che costituisce un ulteriore passo verso lo sviluppo di un sistema di gestione, controllo e organizzazione sempre più strutturato.

Il suddetto processo ha preso avvio da un'accurata attività di "mappatura" dei rischi esistenti, effettuata tramite l'analisi della documentazione societaria e attraverso la realizzazione di interviste nei confronti dei legali rappresentanti e dei responsabili delle c.d. aree sensibili. Inoltre, è stata condotta un'attività di *Risk Assessment* volta alla valutazione dell'esistente sistema di controllo, ossia a titolo esemplificativo: (i) delle procedure aziendali in essere, (ii) della segregazione dei compiti, (iii) della tracciabilità delle operazioni, (iv) dei livelli autorizzativi.

Il Modello è stato redatto tenendo conto, oltre che delle indicazioni del Decreto, di quanto precisato nelle Linee Guida elaborate da Confindustria (aggiornate al giugno 2021) e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti che *"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"*.

Il Modello è stato redatto tenendo altresì conto del rapporto in essere con la società controllante e delle funzioni svolte a livello accentrato in forza di specifiche procure e/o rapporti infragruppo.

PARTE GENERALE

Il Modello è comunque un documento “dinamico” e, pertanto, la sua attuazione implicherà un’implementazione progressiva delle procedure specifiche relative alle singole aree di rischio. Sarà, inoltre, di volta in volta valutata l’opportunità di una revisione e/o di un aggiornamento secondo quanto previsto nel punto successivo.

3.2 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO

Ge.Fi.L. S.p.A. ha adottato tramite apposita delibera del Consiglio di Amministrazione il presente Modello, redatto sulla base dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla società stessa.

Il Consiglio di amministrazione delibera altresì in merito all’aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (in via esemplificativa e non esaustiva):

- ❖ modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- ❖ cambiamenti delle aree di business;
- ❖ modifiche normative;
- ❖ risultanze dei controlli effettuati;
- ❖ significative violazioni delle prescrizioni del Modello o delle procedure ad esso correlate.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l’aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall’Organismo di Vigilanza (“OdV” di cui al par. 4) al Consiglio di amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Il Modello Organizzativo di Ge.Fi.L. ha subito i seguenti aggiornamenti:

- rev. 1 approvato in data 3 dicembre 2019
- rev. 2 approvato in data 13 maggio 2021
- rev. 3 attuale revisione approvata in data 22 luglio 2024

Le procedure aziendali non sono formalmente parte integrante Modello ma ne garantiscono l’efficace attuazione e perciò operano in costante riferimento ai protocolli previsti nelle Parti Speciali. Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l’attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L’Organismo di Vigilanza (di cui al successivo par. 4) è costantemente informato dell’aggiornamento e dell’implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere – per quanto di competenza – sulle proposte di modifica.

Per quanto riguarda le procedure espressamente richiamate dai protocolli delle Parti Speciali del presente Modello, si farà riferimento all’ultimo aggiornamento delle stesse debitamente documentato.

3.3 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

PARTE GENERALE

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di “soggetti apicali” (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.), anche se fossero soggetti “di fatto” ai sensi dell’art. 2639 c.c.;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati in altre società;
- chiunque legittimamente agisca in nome e per conto della Società a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Per quanto riguarda i collaboratori esterni, i consulenti, partners commerciali, fornitori e altre controparti contrattuali in genere, non essendo riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto 231, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

3.4 ATTIVITÀ SENSIBILI DI Ge.Fi.L. S.P.A

La mappatura del rischio ha ad oggetto l’individuazione di quelle fattispecie il cui rischio di commissione sussiste nelle diverse attività/processi svolti in Ge.Fi.L. e il conseguente livello di rischio funzionale alla migliore individuazione delle misure di mitigazione.

A seguito dell’analisi del potenziale profilo di rischio all’interno della Società, è stato attribuito a ciascuna attività “sensibile” e/o processo “strumentale” un **diverso grado di rischio** (alto, medio o basso), assegnato sulla base di una valutazione qualitativa espressa tenendo conto dei seguenti fattori:

- frequenza di svolgimento dell’attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell’attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei Reati nello svolgimento dell’attività;
- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del Reato Rilevante ipotizzato.

Non sono da considerare quindi solo le attività dirette ma anche quelle strumentali.

In considerazione delle peculiarità del business aziendale Ge.Fi.L. S.p.A., del contesto operativo esistente e della struttura organizzativa e di controllo adottata, vengono di seguito sintetizzate le aree sensibili rispetto ai reati individuati come rilevanti o residuali:

PARTE GENERALE

	art. 24 e 25	art. 24-bis	art. 24-ter	art. 25-ter	art. 25-septies	art. 25-octies	art. 25-octies1	art. 25-novies	art. 25-decies	art. 25-undecies	art. 25-duodecies	art 25 - quinque sdecies
AREE SENSIBILI	Publica Amm.ne	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Criminalità Organizzata e Reati transnazionali	Reati societari	SSL	Ricettazione / Riciclaggio / Autoricicl.	Strumenti di pagamento diversi dai contanti	Diritto d'autore	Induzione a non rendere dichiarazioni	Reati Ambientali	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Reati tributari
Protocolli												
Amministrazione e Finanza	X		X	X		X	X					X
Gestione della clientela	X											
Affari legali e societari	X			X								X
Gestione visite ispettive	X											
Acquisti	X			X		X						X
Gare	X											
Gestione della Riscossione	X			X		X	X					
Gestione del Personale	X			X	X				X		X	X
Sicurezza sul lavoro					X							
Ambiente										X		
Sistema IT	X	X						X				

Alla luce delle aree sensibili individuate, vengono ulteriormente dettagliate le singole attività svolte all'interno di ciascuna area e vengono correlate ai rischi-reato e alle relative sezioni della Parte Speciale:

AREE SENSIBILI	PROCESSO SENSIBILE	Risponabile / soggetti coinvolti	art. 24 e 25	art. 24-bis	art. 24-ter	art. 25-ter	art. 25-septies	art. 25-octies	art. 25-octies1	art. 25-novies	art. 25-decies	art. 25-undecies	art. 25-duodecies	art 25 - quinque sdecies		
			Publica Amm.ne	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Criminalità Organizzata e Reati transnazionali	Reati societari	SSL	Ricettazione / Riciclaggio / Autoricicl.	Strumenti di pagamento diversi dai contanti	Diritto d'autore	Induzione a non rendere dichiarazioni	Reati Ambientali	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Reati tributari		
Parti Speciali																
Amministrazione e Finanza	Gestione della contabilità generale (fatturazione, autorizzazione al pagamento, incassi/pagamenti, archiviazione documentazione, supporto alla gestione insoluti, scadenziario fornitori)	CFO Finance Department	X		X	X		X						X		
	Gestione delle risorse finanziarie (Flussi di cassa o di tesoreria o gestione di cassa contante) inclusi rapporti con le Banche e gli Istituti Finanziari		X			X		X							X	
	Gestione Finanziamenti pubblici (comprese le attività di richiesta e acquisizione) e rendicontazione		X		X	X		X							X	
	Rendicontazione degli incassi pervenuti su c/c dell'ente e del concessionario, relative rendicontazioni periodiche, rversamenti ed emissione della fattura		X			X		X							X	
	Tesoreria, gestione movimenti finanziari e del remote banking, utilizzo di carte di credito o altri strumenti di pagamento		X			X		X	X						X	
	Definizione fabbisogni finanziari (budget)		X			X										
	Valutazioni e stime di poste di bilancio; rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti sociali, aggiornamento del piano dei conti)						X		X							X
	Gestione spese esecutive derivanti dal contenzioso tributario		X			X										
	Gestione dei rapporti con la Società di Revisione					X			X							X
	Gestione delle dichiarazioni fiscali, dei versamenti delle imposte e delle compensazioni di crediti di imposta						X		X							X

PARTE GENERALE

AREE SENSIBILI	PROCESSO SENSIBILE	Responsabile / soggetti coinvolti	artt. 24 e 25	art. 24-bis	art. 24-ter	art. 25-ter	art. 25-septies	art. 25-octies	art. 25-octies1	art. 25-novies	art. 25-decies	art. 25-undecies	art. 25-duodecies	art 25 - quinquiesdecies
			Publica/Amme	Dati informatici trattamento illecito di dati	Criminalità Organizzata e Reati transnazionali	Reati societari	SSL	Ricettazione / Addebiaggio / Autoric.	Strumenti di pagamento diversi dai contanti	Diritto d'autore	Iniduzione a non rendere dichiarazioni	Reati Ambientali	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Reati tributari
Parti Speciali														
Gestione della clientela	Rapporti con i clienti (comuni, province, regioni, consorzi, ordini professionali, ecc)	Sales Large Account & PPP Collection Product, funzione accentrata in Safety21 (Communication & Events per omaggistica, Tender, Product Officer)	X											
	Individuazione e selezione delle gare a cui partecipare e verifica dei requisiti		X											
	Omaggistica		X											
	Pre Sales diretta sull'ente		X											
Affari legali e societari	Supporto alla gestione delle istanze in autotutela o di rimborso	Legal Customer Support e funzione accentrata in Safety21 (area Legal & Tender e Corporate Affairs)	X											
	Gestione ricorsi dei contribuenti nei confronti dell'ente riscossore (pervenuti direttamente alla Società) - gestione del contenzioso tributario		X											
	Gestione dei procedimenti giudiziari, stragiudiziali e delle procedure transattive		X											
	Collaborazione alla predisposizione delle comunicazioni sociali previste dalla legge					X								
	Mantenimento delle autorizzazioni ministeriali		X											
	Gestione e predisposizione documentazione precontrattuale, dei contratti, delle convenzioni		X											
	Gestione libri sociali, deleghe, procure, e assistenza al CdA					X								
Rapporti con parti correlate				X									X	
Gestione visite ispettive	Gestione visite ispettive e pubblici ufficiali	Chief Executive Officer Collection Business Execution CFO	X											
	Gestione dei rapporti con Autorità Fiscali e di Vigilanza		X											
Acquisti	Gestione fornitori (selezione, qualificazione, valutazione e gestione delle trattative)	Funzione accentrata in Safety21 (Purchasing)	X			X		X						X
	Gestione Offerte/Ordini/Richieste di Acquisto		X			X								X
Gare	Gestione gare appalti e forniture verso la PA (esame e selezione delle offerte, valutazione sull'opportunità di partecipare mediante analisi economica, territoriale e strategica della gara)	Large Account & PPP Sales Funzione parzialmente accentrata in Safety21 (Legal & Tender, Product Officer)	X											
	Predisposizione della documentazione di gara		X											
	Gestione dei ricorsi amministrativi		X											
	Ingegneria dell'offerta		X											
	Definizione degli accordi interni di RTI		X											
Gestione dei rinnovi e delle modifiche contrattuali	X													
Gestione della Riscossione	Gestione servizi amm.vi/informatici per la riscossione	CFO Collection Business Execution Funzionari responsabili della Riscossione nominati procuratori di Gefil Funzione parzialmente accentrata in Safety21 (Operations Department e Technology office)	X					X						
	Gestione delle procedure cautelari ed esecutive		X					X						
	Gestione degli avvisi (di scadenza, bonari e con notifica) e accertamento		X					X						
	Analisi e monitoraggio dei conti correnti dedicati e dei conti correnti dei clienti		X					X						
	Supporto alla Rendicontazione		X					X						
	Gestione delle anticipazioni		X					X						
	Gestione delle rateazioni		X					X						
	Gestione dei pagamenti spontanei e coattivi		X					X						
	Gestione dei carichi di ruolo		X					X						
	Riscontri PUC		X					X						
	Pagamenti mediante carte di credito e altri strumenti di pagamento diversi dai contanti		X					X	X					
	Gestione della riscossione coattiva (firme quale Pubblico Ufficiale)		X					X						
Supporto al contenzioso legale				X										

PARTE GENERALE

AREE SENSIBILI	PROCESSO SENSIBILE	Rispondibile / soggetti coinvolti	art. 24 e 25	art. 24-bis	art. 24-ter	art. 25-ter	art. 25-septies	art. 25-octies	art. 25-octies1	art. 25-novies	art. 25-decies	art. 25-undecies	art. 25-duodecies	art 25-quinquies
			Publica Ammine	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Criminalità Organizzata e Reati transnazionali	Reati societari	SSL	Ricettazione / Riciclaggio / Autocicli.	Strumenti di pagamento diversi dai contanti	Diritto d'autore	Inudazione e non rendere dichiarazioni	Reati Ambientali	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Reati tributari
Parti Speciali														
Gestione del personale	Gestione delle spese di trasferta e rimborsi spese	Chief Executive Officer Chief People Officer				X								X
	Ricerca, selezione, assunzione, retribuzione del personale dipendente		X										X	
	Gestione del personale (comprese categorie protette e personale extracomunitario) e avanzamenti di carriera		X								X			
	Riconoscimento di bonus ed incentivi		X											
	Informazione e formazione dei lavoratori						X							
Sicurezza sul lavoro	Gestione infortuni sul lavoro	RSP Chairman Chief Executive Officer Chief People Officer Chief Technology Officer					X							
	Valutazione dei fornitori/appaltatori/subappaltatori/ prestatori d'opera						X							
	Elaborazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi)						X							
	Elaborazione del DUVRI (Documento di Valutazione dei Rischi da Interferenze)						X							
	Informazione e formazione dei lavoratori						X							
	Individuazione formale dei soggetti delegati in materia di sicurezza e relativa formazione						X							
Ambiente	Gestione e smaltimento dei rifiuti aziendali	Chief People Officer										X		
Sistema IT	Utilizzo dei sistemi informativi - gestione profili utente e del processo di autenticazione	Funzione accentrata in Safety21 (Chief Technology Officer)		X						X				
	Gestione e protezione fisica dei dati, della postazione di lavoro e delle reti			X						X				
	Adempimenti in materia di privacy per la tutela dei dati personali su supporti informatici (predisposizione DPS)			X							X			
	Gestione dei software per la riscossione		X	X							X			
	Gestione della sicurezza informatica			X							X			

3.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Alla luce della mappatura descritta, il presente Modello si compone di:

- **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l’Organismo, il sistema disciplinare, l’attività di formazione e informazione e i criteri per l’aggiornamento del Modello stesso.
- **Parte Speciale**, contenente i protocolli predisposti a seguito dell’identificazione dei processi “sensibili”, laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente i protocolli sono quelli riassunti nella tabella che segue:

Area	Fattispecie di reato 231	Protocollo	Funzione accentrata in Safety21
Amministrazione e Finanza	Art. 24 e 25 Reati contro la Pubblica Amministrazione Art. 24-ter Criminalità Organizzata e Reati transnazionali	A	Funzione parzialmente accentrata

PARTE GENERALE

	Art. 25-ter Reati Societari Art. 25-octies Ricettazione/riciclaggio/autoriciclaggio Art. 25-octies1 Strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori Art. 25 quinquiesdecies Reati tributari		
Gestione della clientela	Art. 24 e 25 Reati contro la Pubblica Amministrazione Art. 24-ter Criminalità Organizzata e Reati transnazionali	B	Funzione parzialmente accentrata
Affari legali e societari	Art. 24 e 25 Reati contro la Pubblica Amministrazione Art. 25-ter Reati Societari Art. 25 quinquiesdecies Reati tributari	C	Funzioni totalmente accentrate
Gestione visite ispettive	Art. 24 e 25 Reati contro la Pubblica Amministrazione	D	
Acquisti	Art. 25-ter Reati Societari Art. 25-octies Ricettazione/riciclaggio/autoriciclaggio	E	Funzione totalmente accentrata
Gare	Art. 24 e 25 Reati contro la Pubblica Amministrazione Art. 25-ter Reati Societari Art. 25 quinquiesdecies Reati tributari	F	Funzione totalmente accentrata
Gestione della Riscossione	Art. 24 e 25 Reati contro la Pubblica Amministrazione Art. 25-ter Reati Societari Art. 25-octies Ricettazione/riciclaggio/autoriciclaggio Art. 25-octies1 Strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	G	Funzione parzialmente accentrata
Personale	Art. 24 e 25 Pubblica Amministrazione e corruzione tra privati Art. 25-ter Reati Societari Art. 25-septies Sicurezza sui luoghi di lavoro Art.25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi cui soggiorno è irregolare Art. 25 quinquiesdecies Reati tributari	H	Funzione totalmente accentrata
Sicurezza	Art. 25-septies Sicurezza sui luoghi di lavoro	I	
Ambiente	Art. 25-undecies Reati ambientali	L	
Sistema IT	Art. 24 e 25 Reati contro la Pubblica Amministrazione Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati Art. 25-novies Diritto d'autore	M	Funzione totalmente accentrata

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b) –, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

L'onorabilità è assicurata dalla inesistenza, sia al momento della nomina che per tutta la durata dell'incarico, delle cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.1.

4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ge.Fi.L. S.p.A. opta, dunque, per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle *best practice*, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società ha una composizione collegiale composto di 2 professionisti esterni.

PARTE GENERALE

L'Organismo di Vigilanza di Ge.Fi.L. S.p.A. viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce anche la durata della carica e la rieleggibilità per ulteriori mandati.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza dovessero cessare dal proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla loro sostituzione con apposita delibera consiliare nella prima riunione utile. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opererà con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza viene stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, oltre alla verifica delle caratteristiche previste nel presente paragrafo 4, anche alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, viene verificata l'assenza delle seguenti circostanze in capo a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la presenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- lo stato di interdizione o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- l'essere stato condannato con sentenza definitiva, o di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia e all'estero, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, oggi D.Lgs. 14/2019 (reati fallimentari);
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, ovvero in materia societaria o tributaria;
 - per un qualunque altro delitto non colposo rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a tre anni;
- un provvedimento di applicazione di misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs 159/2011.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca prima del termine stabilito dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

PARTE GENERALE

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi all’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo, una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico, ovvero la sopravvenuta impossibilità di svolgimento degli stessi, oltre che il venire meno di una delle condizioni di eleggibilità di cui sopra.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque deliberare la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2 FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di Ge.Fi.L. S.p.A., fermo restando che l’organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza del suo operato, in quanto l’organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall’art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all’esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.lgs. 231/01;
- sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sull’aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell’Organismo di Vigilanza è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l’implementazione e l’effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l’aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. 231/01;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l’adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l’attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l’attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle funzioni interessate della Società, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;

PARTE GENERALE

- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adottare un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, la gestione dei flussi informativi nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni relativa al c.d. whistleblowing (di cui *infra*).

L'Organismo di Vigilanza può stabilire al proprio interno delle deleghe funzionali a seconda delle professionalità specifiche dei propri componenti.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico. La divulgazione di tali informazioni può essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza può giovare, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte funzioni della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza anche tenuto conto delle richieste di quest'ultimo. L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata giustificazione preventiva e rendicontazione successiva.

4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza rappresentano uno dei principali strumenti per l'attività dell'OdV.

Si suddividono nelle seguenti categorie:

- Periodici;
- Ad evento.

Tali flussi vengono regolati da apposita procedura e sono oggetto di specifica formazione.

Oltre alle segnalazioni obbligatorie e ai report periodici, qualunque soggetto, interessato o altrimenti coinvolto nell'attività di Ge.Fi.L. S.p.A., può informare l'Organismo di Vigilanza di fatti o di atti che ritenga debbano essere portati all'attenzione di quest'ultimo. Resta salvo quanto previsto in materia di "whistleblowing" di cui al paragrafo successivo).

L'Organismo di Vigilanza di Ge.Fi.L. S.p.A. potrà essere contattato tramite mail dedicata che verrà comunicata a tutti i destinatari del Modello: odv@gefilspa.it.

PARTE GENERALE

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

- REPORT PERIODICI

Ciascun responsabile di funzione, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è tenuto a trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello e/o dalle procedure adottate.

- REPORT AD EVENTO

Oltre ai flussi periodici, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 (fermo restando quanto previsto in materia di "whistleblowing").

In via esemplificativa e non esaustiva, devono essere tempestivamente comunicate informazioni relative a:

- Modifiche organizzative e societarie che possono incidere sulle aree sensibili e sui processi a rischio
- Accessi e visite ispettive da parte di pubbliche Autorità;
- Denunce, querele, istanze e atti giudiziari ricevuti, di cui la Società venga a conoscenza, che possano comportare una responsabilità della stessa ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Articoli di stampa o informazioni sui media che correlino la Società o i suoi diretti fornitori e clienti a qualche reato o violazione connessa al D.Lgs. 231/2001;
- Infortuni con prognosi superiore a 40 giorni e malattie professionali;
- Contestazioni gravi da parte degli enti pubblici con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali;
- Contestazioni e ricorsi relativi alle procedure di gara connesse al Codice degli Appalti;
- Contestazioni o segnalazioni da parte degli istituti bancari relativamente a tematiche antiriciclaggio.
- Notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.lgs. 231/01.

In particolare, la funzione competente dovrà riferire all'OdV in merito all'applicazione di sanzioni disciplinari erogate a seguito della violazione del presente Modello.

4.4 WHISTLEBLOWING

Il D.Lgs. 24/2023 ha modificato e integrato la disciplina a tutela dei *whistleblowers*.

Alla luce della nuova normativa e delle Linee guida ANAC emanate con Delibera n. 311/2023, la Società si impegna a dotarsi dei canali di segnalazione ivi previsti e a conformarsi alle disposizioni vigenti, attraverso l'adozione di una piattaforma dedicata e di una specifica procedura interna, nonché predisponendo un'adeguata info-formazione per i destinatari della tutela; il tutto nel pieno rispetto dei canoni di riservatezza e di privacy richiesti dalla normativa.

In particolare, la Società si è dotata di specifica piattaforma che garantisce la necessaria riservatezza del segnalante e che viene resa conoscibile a tutti i destinatari attraverso pubblicazione sul sito internet.

Il gestore delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, è indicato nell'Organismo di Vigilanza, il quale riceverà le segnalazioni attraverso il canale predisposto. Tale Organismo sarà direttamente coinvolto nell'istruttoria laddove una delle segnalazioni ricevute attenesse alla commissione di un illecito previsto dal D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una violazione del Modello organizzativo; mentre in caso di diverse segnalazioni provvederà alla comunicazione ai soggetti aziendali competenti sempre nel rispetto della riservatezza del segnalante.

4.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.

L'Organismo di Vigilanza riferirà in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza annuale, una relazione relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente e/o all'AD.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi di Ge.Fi.L. S.p.A cui l'Organismo di Vigilanza riferirà dovranno essere documentati. L'Organismo di Vigilanza curerà la stesura e l'archiviazione della relativa documentazione.

5 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

5.1 PREMESSA

Ge.Fi.L. S.p.A al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di informazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di informazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

La presa di consapevolezza del Modello è richiesta in prima battuta ai membri del Consiglio di Amministrazione e al suo Presidente.

5.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente, è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

5.3 PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI

I partners commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte di Ge.Fi.L. S.p.A, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dalla Società.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Tali sanzioni si applicano anche nel caso di violazione della normativa a tutela del *whistleblowing* (L. 179/2017), nonché in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione di Ge.Fi.L. S.p.A al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Ge.Fi.L. S.p.A degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati in Ge.Fi.L. S.p.A e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

In particolare sono applicabili i seguenti provvedimenti:

- **rimprovero, multa o sospensione** il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di

PARTE GENERALE

dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

- Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:
 - l'inadempimento degli obblighi di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
 - la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse da Ge.Fi.L. S.p.A.;
 - il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
 - il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

- **licenziamento** il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la qualifica di "gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro" ovvero un atto che provochi a Ge.Fi.L. S.p.A un grave nocimento morale o materiale ovvero il compimento di "azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro" ("Licenziamento per mancanze").

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurati al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dall'Amministrazione con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti di Ge.Fi.L. S.p.A, nello svolgimento della propria attività lavorativa, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti applicabile.

Si sottolinea infine come l'adesione dei Dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni secondo il D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Ge.Fi.L. S.p.A., sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotterà nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determinerà la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra Ge.Fi.L. S.p.A e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

PARTE GENERALE

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- l'inadempimento grave e ripetuto degli obblighi di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la costante tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o *partners* della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

L'adozione – da parte di partners commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Ge.Fi.L. S.p.A – di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno, derivante da una segnalazione, condotta dall'OdV ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza della segnalazione e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare, secondo quanto indicato nel precedente *paragrafo 4.4.*