

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 1

**MODELLO GESTIONE E ORGANIZZAZIONE
D.LGS 231/01**

PARTE GENERALE

G.B.G.

Rev. 01 – Febbraio 2021

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 2

INTRODUZIONE	5
GENERALITA' DELLA ORGANIZZAZIONE G.B.G. SRL	8
AREE SENSIBILI D.LGS 231/01	13
VALUTAZIONE RISCHIO.....	13
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
AMMINISTRAZIONE:	13
COMMERCIALE:	13
UFFICIO VENDITE:	13
PIANIFICAZIONE / PRODUZIONE / UFFICIO LOGISTICA:.....	13
IT / DATA CENTER:	13
VALUTAZIONE RISCHIO.....	22
UFFICIO CONTROLLO QUALITÀ:	22
REPARTO MACCHINE UTENSILI:.....	22
REPARTO FINITURA:	22
REPARTO MONTAGGIO:.....	22
MAGAZZINO:	22
MAGAZZINO MATERIE PRIME E TAGLIO:	22
PARAMETRI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ IN CAPO ALLA SOCIETÀ	23
CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE.....	26
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	26
<u>I REATI-PRESUPPOSTO E LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231/01</u>	
I REATI PRESUPPOSTO IN DETTAGLIO	43
ART. 24 D.LGS. 231/2001 - INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO	
ARTICOLO MODIFICATO DALLA L. 161/2017	43
MALVERSAZIONE A DANNO DELLO STATO (ART. 316 BIS C.P.).....	43
ART. 316 BIS. "MALVERSAZIONE A DANNO DELLO STATO"	43
TRUFFA AGGRAVATA PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI A DANNO DELLO STATO (ARTT. 640 BIS E 316 TER C.P.)	44
ART. 640 BIS - "TRUFFA AGGRAVATA PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE"	44
ART. 316 TER - "INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI A DANNO DELLO STATO"	44
TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI ALTRO ENTE PUBBLICO O DELLE COMUNITÀ EUROPEE (ART. 640, COMMA 2, N. 1 C.P.)	44
ART. 640 - "TRUFFA"	44
FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ALTRO ENTE PUBBLICO (ART. 640 TER C.P.).....	45
ART. 640 TER - "FRODE INFORMATICA"	45
ART. 24-BIS D.LGS. 231/2001 - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	46
ART. 24-TER D.LGS. 231/2001 - DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	47

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 3

ART. 25 D.LGS. 231/2001 - CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE – CORRUZIONE TRA PRIVATI	48
ART. 25-BIS D.LGS. 231/2001 - FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO	49
ART. 25-BIS D.LGS. 231/2001 - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	51
25-TER D.LGS. 231/2001 - REATI SOCIETARI	51
ART. 25-QUATER D.LGS. 231/2001 - DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	53
ART. 25-QUATER A D.LGS. 231/2001 - PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI	54
ART. 25-QUINQUES D.LGS. 231/2001 - DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	54
ART. 25-SEXIES D.LGS. 231/2001 - ABUSI DI MERCATO	55
ART. 25-SEPTIES D.LGS. 231/2001 - OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	55
ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/2001 - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	56
ART. 25-NOVIES D.LGS. 231/2001 - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	57
ART. 25-DECIES D.LGS. 231/2001 - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	57
ART. 25-UNDECIES D.LGS. 231/2001 - REATI AMBIENTALI	57
ART. 25-DUODECIES D.LGS. 231/2001 - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI-TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	60
ART. 10 1.146/2006 - RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA CONVENZIONE ONU CONTRO IL CRIMINE ORGANIZZATO TRANNAZIONALE	60
CORRUZIONE TRA PRIVATI: (ARTT. 2635 E 2635-BIS DEL CODICE CIVILE - D.LGS. N. 38 DEL 15/03/2017, ENTRATO IN VIGORE IL 14/04/2017).	61
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AUTORICICLAGGIO LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, DELL'ART. 648-TER.1 NEL CODICE PENALE, IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2015,	64
INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI E PROTOCOLLI	66
PREMESSA	66
DEFINIZIONE DI "RISCHIO ACCETTABILE"	67
PASSI OPERATIVI PER LA REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO	67
ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI	73
<u>CODICE ETICO O DI COMPORTAMENTO E SISTEMA DISCIPLINARE</u>	<u>82</u>
CONTENUTI DEL CODICE ETICO IN RELAZIONE AI REATI COLPOSI	84
SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	85
LA FUNZIONE PREVENTIVA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	86
I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	86
IL SISTEMA DISCIPLINARE RISPETTO AI DIPENDENTI/ COLLABORATORI E SOGGETTI TERZI	87
IL SISTEMA DISCIPLINARE RELATIVO AI SOGGETTI APICALI	88
IL SISTEMA DISCIPLINARE RELATIVO AI TERZI	89
<u>CODICE DISCIPLINARE</u>	<u>91</u>
ART. 1 - PREMESSA	91
ART. 2 - ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI	92
ART. 3 - LAVORATORI SUBORDINATI, QUADRI ED IMPIEGATI, NON SOGGETTI PREPOSTI A PARTICOLARI FUNZIONI	92

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 4

ART. 4 – PREPOSTI A PARTICOLARI FUNZIONI.....	93
ART. 5 - AMMINISTRATORI	94
ART. 6 – CONSULENTI O FORNITORI ESTERNI, CONCESSIONARI, AGENTI, INTERMEDIARI, PATNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI.....	94
<u>CODICE ETICO</u>	<u>96</u>
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	100
INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	100
COMPITI, REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	100
OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	102
G.B.G. ANTI-BRIBERY CODE.....	104
G.B.G. - CODE OF ETHICS AND CODE OF CONDUCT.....	107

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 5

INTRODUZIONE

Il presente documento è preso come riferimento per il Sistema di Gestione e Organizzazione ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs 231/01.

Il Digs. 231/01, che ha dato attuazione alla Legge Delega n. 300/2000, stabilisce la diretta ed immediata responsabilità amministrativa degli Enti per i fatti illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio di questi dalle persone in posizione apicale do alle loro dipendenze, modificando il tradizionale principio dell'ordinamento italiano secondo il quale "societas delinquere non potest".

Pertanto, la responsabilità risulta come conseguenza di una "colpa organizzativa" in base alla quale l'Ente può essere sottoposto all'applicazione di sanzioni amministrative di natura pecuniaria do interdittiva ovvero accessoria, comminate dal giudice penale in funzione della gravità dell'illecito commesso, e nello specifico:

a. Sanzioni pecuniarie (artt. 10,11, 12 del D.lgs. 231/2001): si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità della Società. Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549, 37 €; Il numero di quote viene stabilito dal Giudice sulla base degli indici individuati dal comma 1 dell'art. 11, mentre l'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

b. Sanzioni interdittive (art. 9, comma 2 del D.lgs. 231/2001): sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati. Le sanzioni interdittive, a loro volta, si suddividono in:

- l'interdizione 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;

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 6

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice in sede penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede; l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

c. Pubblicazione della sentenza (art. 18 del D.lgs. 231/2001)

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

d. Confisca (art. 19 del D.lgs. 231/2001)

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.

Per completezza espositiva, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 7

Il D.lgs. 231/01 (art. 6) dispone che, in caso di adozione ed efficace attuazione di un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” (di seguito indicato come Modello 231) idoneo alla prevenzione dei reati menzionati nel citato decreto, qualora l’illecito sia stato commesso aggirando fraudolentemente tale Modello 231, l’Ente può beneficiare dell’esimente rispetto all’applicazione delle sanzioni.

In breve, l’Ente non è ritenuto responsabile qualora i soggetti che rivestono posizione di vertice abbiano agito esclusivamente nell’interesse proprio o di terzi, mentre, per quanto concerne le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi, viene meno la responsabilità dell’Ente, quando lo stesso prova che:

- a. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- b. l’Ente ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’osservanza e l’aggiornamento dei modelli di organizzazione e di gestione ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. l’autore dell’illecito ha commesso il reato eludendo in modo fraudolento i modelli di organizzazione e di gestione predisposti;
- d. l’Organismo di Vigilanza non ha ommesso o adempiuto in modo parziale ai suoi doveri.

Il rischio di illecito penale, al fine di poter accedere all’esimente, entra a pieno titolo nell’analisi dell’organizzazione aziendale come un rischio di impresa; conseguentemente deve essere valutato e fronteggiato attraverso un adeguato Sistema di Controllo Interno.

La IMPRESA ha avviato nel mese di marzo 2014 un progetto per la realizzazione del Modello 231. Il modello proposto è realizzato in conformità a quanto sancito dal D.lgs. 231/01 e sottolineato nelle Linee Guida emanate da Confindustria.

3. APPROCCIO METODOLOGICO

L’analisi della struttura organizzativa e l’identificazione delle aree a rischio ai fini della commissione degli illeciti introdotti nel d.lgs. 231/01, rappresentano il primo

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 8

passo operativo del processo di implementazione del modello 231 e del sistema dei controlli interni.

Queste attività sono state condotte conformemente alle disposizioni dettate dalle Linee Guida emanate da Confindustria nel marzo del 2002 e s.m.i.: le Linee Guida prevedono che i modelli debbano contenere l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, e costituiscono, pertanto, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello 231.

GENERALITA' DELLA ORGANIZZAZIONE G.B.G. SRL

I dati identificativi dell'Organizzazione e del sito, oggetto del Sistema, sono contenuti nella tabella sottostante e fanno parte delle informazioni relative al contesto interno.

I dati identificativi dell'Organizzazione e del sito, oggetto della presente Analisi, sono contenuti nella tabella sottostante.

Denominazione sociale e Forma giuridica	G.B.G. S.r.l.
Indirizzo della sede legale	Via Campania, 3 – 41051 Castelnuovo Rangone – Fraz. Montale Rangone (MO)
Indirizzo della sede operativa	Via Campania, 3 – Via Campania 4/a-h – Via Campania, 1/b – Via Campania, 4/m 41051 Castelnuovo Rangone – Fraz. Montale Rangone (MO)
Codice Fiscale - Partita I.V.A.	00196560361



“Company Profile”

GBG Srl nasce grazie a tre famiglie di Modena, che hanno condiviso la loro passione per l'eccellenza qualitativa nella meccanica di precisione.

Dal 1969, fin dall'inizio della sua attività, l'azienda offre ai suoi clienti soluzioni concrete ed originali, adatte a soddisfare gli specifici requisiti tecnici.

Grazie al parco macchine all'avanguardia, GBG Srl produce componenti meccanici di precisione, realizzando produzioni complesse in titanio, acciaio inossidabile e leghe di alluminio.

Questa forte specializzazione permette all'azienda di essere presenti in molti settori della meccanica di precisione.



I punti di forza GBG Srl sono gli oltre 80 lavoratori, costantemente addestrati e con bassissimo turnover. Queste persone costantemente cooperano per soddisfare perfettamente le esigenze dei clienti, attraverso la realizzazione di componenti meccanici di precisione, garantita dalla affidabilità dei materiali e meticolosità delle lavorazioni, grazie a sistemi aggiornati e macchinari di ultima generazione.

GBG Srl non solo ha un'infrastruttura IT virtuale che garantisce il più alto servizio HA (alta affidabilità), ma assicura anche che ogni prodotto sia sottoposto a diversi controlli rigorosi per verificare il rispetto delle condizioni richieste dal cliente, prima di essere consegnato.

Gli stabilimenti occupano una superficie di circa 5.000 metri quadrati coperti e l'azienda soddisfa le esigenze dei diversi clienti italiani e stranieri, grazie alla sua qualificazione nello sviluppo della meccanica di precisione.





Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale

Revisione
02/2021

Pagina 10

GBG Srl è specializzata nella fornitura e l'assemblaggio di componenti meccanici di precisione con tecniche specifiche e soddisfa le esigenze dei clienti in Italia e all'estero.

La Società è presente sul mercato dal 1969 con una profonda devozione e una forte volontà di fornire il miglior servizio a quei clienti che cercano componenti meccanici, torniti e fresati.

Fin dall'inizio della sua attività, GBG Srl si propone di scoprire le strategie per un miglioramento continuo, che ha permesso alla Società di mantenere alti livelli di competitività nella produzione e assemblaggio di componenti meccaniche di precisione.

Per realizzare questa politica, ha implementato e sviluppato un sistema di controllo della qualità e della produzione certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001.



Descrizione sintetica della struttura organizzativa e produttiva aziendale
Organico aziendale ed organizzazione del lavoro

Per i dettagli dell'organigramma aziendale è consultabile il documento: AMOQ01 "Organigramma aziendale generale", mentre le competenze del personale sono monitorate come specificato nella procedura PQ7 "Formazione e addestramento del personale".

I turni di lavoro attualmente attivi sono 1

Descrizione sintetica del contesto interno in cui si sviluppano i processi aziendali
La struttura della Società è articolata in dipartimenti funzionali, tutti integrati e coordinati al fine di gestire le varie fasi del ciclo di realizzazione e per soddisfare le richieste con tempestività e precisione.

Amministrazione: gestisce la contabilità, la fatturazione, i pagamenti e gli aspetti contrattuali dei rapporti con i dipendenti.

Commerciale: gestisce l'emissione delle offerte ai clienti e le trattative commerciali

Ufficio Vendite: gestione degli acquisti e delle vendite.

Pianificazione / Produzione / Ufficio Logistica: si occupa della gestione e dell'organizzazione delle forniture, degli ordini di produzione e gestisce le specifiche tecniche.

IT / Data Center: analizza i dati raccolti dal reparto di produzione, gestisce la creazione di applicazioni fatte per la Società e la manutenzione dei sistemi informativi aziendali.

Ufficio Controllo Qualità: svolge attività di controllo in accettazione e dei nuovi prodotti, oltre che di misurazioni in supporto alla produzione ove richiesto e la taratura degli strumenti di misura.

Reparto macchine utensili: esegue la programmazione CNC, progetta e produce attrezzature interne, decide il lancio degli ordini di produzione, si occupa della gestione e della manutenzione di macchine utensili.

Reparto finitura: esegue finiture finali, etichettatura pneumatica, raddrizzamento, ecc

Reparto Montaggio: montaggio di macchinari e di parti di macchinari automatici, seguendo le istruzioni del cliente.

Magazzino: esegue la spedizione e la ricezione dei componenti semilavorati o finiti, trasporto interno per il reparto produzione e montaggio.

Magazzino materie prime e taglio: esegue il ricevimento e il taglio delle materie prime

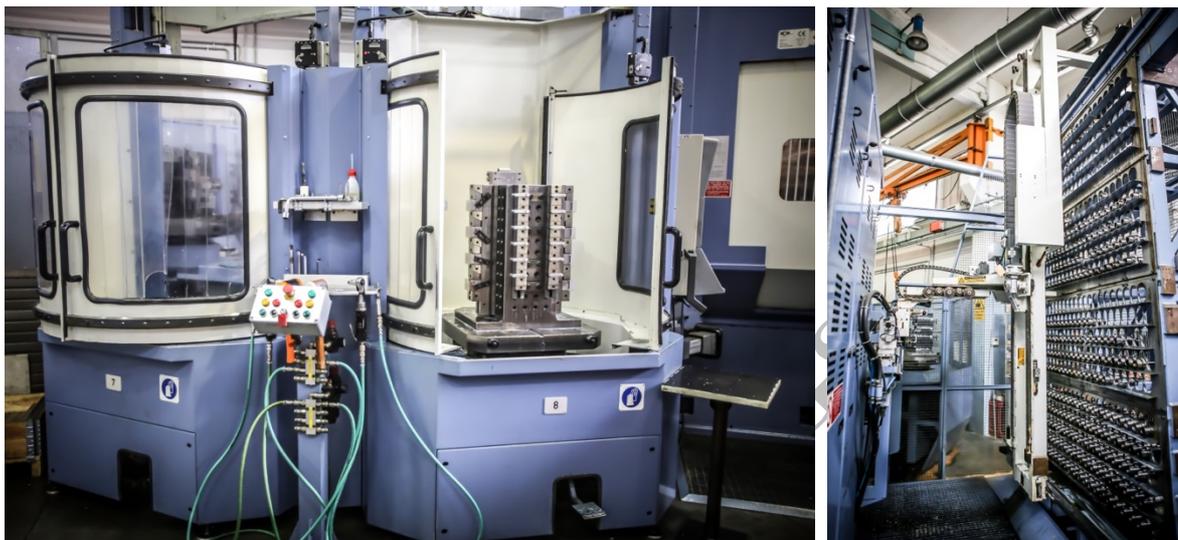




**Modello di Gestione e Organizzazione
Parte generale**

**Revisione
02/2021**

Pagina 12



G.B.G. S.R.L. MOGLIANO

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 13

Aree sensibili D.lgs 231/01

**VALUTAZIONE RISCHIO
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

E' composto dai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti soggetti apicali)

Amministrazione:

Gestisce la contabilità, la fatturazione, i pagamenti e gli aspetti contrattuali dei rapporti con i dipendenti.

Commerciale:

Gestisce l'emissione delle offerte ai clienti e le trattative commerciali

Ufficio Vendite:

Gestione degli acquisti e delle vendite.

Pianificazione / Produzione / Ufficio Logistica:

Si occupa della gestione e dell'organizzazione delle forniture, degli ordini di produzione e gestisce le specifiche tecniche.

IT / Data Center:

Analizza i dati raccolti dal reparto di produzione, gestisce la creazione di applicazioni fatte per la Società e la manutenzione dei sistemi informativi aziendali.

Reati configurabili:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017]

- 1.
- 2.

Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]

Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 14

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

Livello di rischio: Basso, non vi sono procedure di richiesta di erogazioni a danno dello Stato.

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]

Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)

Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.)

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 15

Livello di rischio: Basso, correlato alla modalità di conservazione dei dati. Medio per quanto riguarda le modalità di trattamento illecito dei dati. Correlato peraltro alla procedura di gestione dei dati personali (GDPR).

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]

Livello di rischio: Basso, correlato a procedure di controllo da parte di ufficiali pubblici o incaricati di pubblico servizio.

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 16

Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Livello di rischio: Basso, correlato a procedure di controllo da parte di ufficiali pubblici o incaricati di pubblico servizio.

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Livello di rischio: Basso, correlato a procedure di controllo da parte di ufficiali pubblici o incaricati di pubblico servizio.

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)

False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)

Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)

Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 17

Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]

Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

Livello di rischio: basso. Necessita comunque un controllo da parte del Consiglio di amministrazione sulla corretta applicazione dei protocolli di sicurezza contro fenomeni di possibile conflitto di interesse da parte del personale dipendente.

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)

[articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)

Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)

Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)

Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)

Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]

Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)

Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]

Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

Livello di rischio: Basso, limitato alla possibilità che nei sistemi informatici siano installati programmi di scambio di file peer to peer e che siano involontariamente scaricati materiali di illecita provenienza.

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 18

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Livello di rischio: Alto, correlato a possibili incidenti sul lavoro anche non direttamente correlati alle attività di ufficio (ad es. cadute accidentali).

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)

Ricettazione (art. 648 c.p.)

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

Livello di rischio: Basso, potrebbe essere correlato ad attività illecite di fornitori di materie prime ovvero ad attività di autoriciclaggio che potrebbero verificarsi nel caso di cessioni quote societarie a soggetti terzi (acquisto di quote societarie con denaro proveniente da attività illecite), ovvero l'ipotesi nella quale un soggetto (normalmente l'amministratore), consegue un risparmio di spesa fiscale illecito che si traduce in un mancato decremento del patrimonio e, quindi, in una evidente utilità di natura economica. I reati tributari e i reati fallimentari non fanno parte dell'elenco dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti. Siccome con legge del 15/12/2014 n. 186 è stato modificato l'art. 25-octies[9] del D.lgs. 231/2001 inserendo, in particolare, anche il delitto di autoriciclaggio come fonte di responsabilità per l'ente, questo potrebbe in qualche modo far sì che gli illeciti tributari e fallimentari producano - indirettamente - responsabilità per l'ente. Difatti, la realizzazione di profitti nell'ambito di una frode fiscale o di una bancarotta fraudolenta patrimoniale operata in seno ad una determinata società, nel caso in cui tali profitti vengano, in tutto o in parte, re-impiegati (rectius autoriciclati) in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative potrebbero determinare il delitto previsto dall'art. 648-ter.1 del c.p. e di conseguenza anche una possibile responsabilità dell'ente a norma del D.lgs. 231/2001.

15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)

Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 19

Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)

Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)

Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)

Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

Livello di rischio: basso, correlato all'utilizzo di programmi informatici in mancanza di licenze o nel caso di mancata adozione di adeguati sistemi di protezione delle informazioni riservate contenute nel sistema informatico.

17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)

Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)

Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)

Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 20

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)

Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)

Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)

Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)

Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)

Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)

Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]

False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)

Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)

Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)

Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)

Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art.

3)

Livello di rischio: Medio: sono necessari stretti controlli sul livello di informazione e formazione dei dipendenti nello stoccaggio, nello smaltimento e in generale nel sistema di monitoraggio del processo di gestione rifiuti affinché sia rispettata la normativa vigente. Sono inoltre necessari controlli sui soggetti incaricati della gestione e smaltimento dei rifiuti.

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 21

Livello di rischio: Medio. Occorre utilizzare procedure per verificare la regolarità della documentazione prodotta relativa al permesso di soggiorno non solo al momento della assunzione, ma anche in seguito alla prima scadenza in modo da verificare che il rapporto di lavoro non proceda senza che vi sia un titolo abilitativo al soggiorno.

G.B.G S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 22

VALUTAZIONE RISCHIO

Ufficio Controllo Qualità:

Svolge attività di controllo in accettazione e dei nuovi prodotti, oltre che di misurazioni in supporto alla produzione ove richiesto e la taratura degli strumenti di misura.

Reparto macchine utensili:

Esegue la programmazione CNC, progetta e produce attrezzature interne, decide il lancio degli ordini di produzione, si occupa della gestione e della manutenzione di macchine utensili.

Reparto finitura:

Esegue finiture finali, etichettatura pneumatica, raddrizzamento, ecc

Reparto Montaggio:

Montaggio di macchinari e di parti di macchinari automatici, seguendo le istruzioni del cliente.

Magazzino:

Esegue la spedizione e la ricezione dei componenti semilavorati o finiti, trasporto interno per il reparto produzione e montaggio.

Magazzino materie prime e taglio:

Esegue il ricevimento e il taglio delle materie prime

Rischi correlati:

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Livello di rischio: Alto, correlato a possibili incidenti sul lavoro anche non direttamente correlati alle attività di ufficio (ad es. cadute accidentali).

17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)

Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)

Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)

Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 23

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)

Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)

Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)

Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)

Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)

Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)

Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]

False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)

Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)

Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)

Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)

Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art.

3)

Livello di rischio: Medio: sono necessari stretti controlli sul livello di informazione e formazione dei dipendenti nello stoccaggio, nello smaltimento e in generale nel sistema di monitoraggio del processo di gestione rifiuti affinché sia rispettata la normativa vigente. Sono inoltre necessari controlli sui soggetti incaricati della gestione e smaltimento dei rifiuti.

Parametri di imputazione della responsabilità in capo alla società

I presupposti per l'applicazione della disciplina di cui al D.Lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo decreto e sono:

- la commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- la commissione del fatto costituente reato in tutto o anche solo in parte, **nell'interesse o a vantaggio della società.**

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 24

Il concetto d'interesse è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato: affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire alla società una utilità economica senza, peraltro, richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine vantaggio, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte della società, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

In altri termini, l'interesse deve essere valutato ex ante, il vantaggio ex post.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati alla società, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che tali soggetti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici la società medesima; e ciò anche se da una verifica ex post si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta degli autori del reato presupposto, la società ha conseguito un effettivo vantaggio economico, la società sarà chiamata a rispondere per il fatto compiuto dagli stessi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il D.Lgs. 231/2001 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo qualora essa dimostri:

- che «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»;
- che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della società possa essere esclusa.

Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "subordinata", non sussiste la presunzione di responsabilità in capo alla società: affinché questa risponda, sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.Lgs. 231/2001 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 25

aziendale (o sui soggetti da questi delegati). L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se la società, 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».

Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello

Il D.Lgs 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, limitandosi a dettare alcuni principi di ordine generale, parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato. La finalità del Modello è di prevedere un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del decreto.

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette alla società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 26

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL Modello di Gestione e Organizzazione

Il presente MOG si applica alla realtà aziendale ed il suo campo di applicazione è determinato dalle disposizioni normative di cui al:

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato. Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, l'ente G.B.G. Srl può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal decreto 231 espone l'ente G.B.G. Srl all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Le imprese e le associazioni sono i principali destinatari della disciplina contenuta nel decreto 231.

Perciò da oltre dieci anni Confindustria si propone, mediante le presenti Linee Guida, di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231.

Il modello non vuole essere un mero adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione, ma un approccio metodologico in continua evoluzione.

I lineamenti della responsabilità da reato dell'ente G.B.G. Srl

Il decreto 231 prevede sanzioni per l'ente G.B.G. Srl che non si sia organizzato per evitare fenomeni criminosi in seno all'impresa, quando soggetti funzionalmente riferibili all'ente G.B.G. Srl abbiano commesso taluno dei reati indicati dallo stesso decreto.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 27

Per offrire alle imprese una visione più chiara dei presupposti e delle conseguenze dell'illecito dell'ente G.B.G. Srl, sono di seguito individuati gli elementi essenziali del sistema di responsabilità delineato dal decreto 231.

Gli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente G.B.G. Srl dipendente da reato

Elemento costitutivo è la commissione di un reato-presupposto da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:

persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente G.B.G. Srl o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente G.B.G. Srl stesso. Si tratta di soggetti che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati "apicali";

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

In secondo luogo, l'ente G.B.G. Srl può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente G.B.G. Srl - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Nella decodificazione di tale criterio di imputazione, l'aspetto attualmente più controverso attiene all'interpretazione dei termini "interesse" e "vantaggio".

Interesse

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. 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 G.B.G. Srl sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012).

Vantaggio

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005).

Tuttavia, quando il catalogo dei reati-presupposto è stato esteso per includervi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del decreto 231) e, più di recente, i reati ambientali (art. 25 undecies), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 28

La giurisprudenza di merito (Trib. Cagliari, sent. 13 luglio 2011) ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente G.B.G. Srl andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente G.B.G. Srl, non può dirsi altrettanto nei reati-presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del codice penale.

Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente G.B.G. Srl o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente G.B.G. Srl potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici. A partire da queste premesse, alcune pronunce giurisprudenziali hanno ravvisato l'interesse nella «tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente G.B.G. Srl stesso, in forza di un giudizio ex ante, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare» (così Trib. Torino, 10 gennaio 2013). Si ritengono imputabili all'ente G.B.G. Srl solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente G.B.G. Srl. Per contro, sarebbero irrilevanti le condotte derivanti dalla semplice imperizia, dalla mera sottovalutazione del rischio o anche dall'imperfetta esecuzione delle misure antinfortunistiche da adottare.

Altra parte della giurisprudenza e della dottrina ha invece inteso anche il criterio dell'interesse in chiave oggettiva, riferendolo alla tendenza obiettiva o esteriormente riconoscibile del reato a realizzare un interesse dell'ente G.B.G. Srl (Trib. Trani, sez. Molfetta, sent. 26 ottobre 2009). Si dovrebbe, dunque, di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento del reato sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente G.B.G. Srl. Con la conseguenza che in definitiva, rispetto ai reati colposi, il solo criterio davvero idoneo ad individuare un collegamento tra l'agire della persona fisica e la responsabilità dell'ente G.B.G. Srl, sarebbe quello del vantaggio, da valutarsi oggettivamente ed ex post.

La Suprema **Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16713/2018**, ha riaffermato l'interpretazione dei concetti di interesse e vantaggio in relazione ai reati colposi in materia di salute e sicurezza, confermando la necessaria valutazione rispetto alla condotta che ha scaturito l'evento. L'interesse, precisa la Corte, ricorre "quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 29

misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi di impresa". In altri termini, pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente G.B.G. Srl.

Il vantaggio si concretizza invece "quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente G.B.G. Srl, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica di impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi e un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto".

L'accertamento rimesso all'organo giudicante, osserva la Cassazione, è di verificare nel concreto le modalità del fatto e accertare se la violazione della normativa in materia di sicurezza risponde ex ante ad un interesse della società o abbia consentito alla stessa di conseguire un vantaggio: verifica svolta, nel caso di specie, nei giudizi di merito che hanno acclarato il vantaggio economico indiretto dell'azienda in ragione del risparmio dei costi sostenuti.

Il fine del modello è dunque quello di consentire alla Società di dimostrare l'adempimento delle obbligazioni di cui al D.Lgs. 231/2001. Sul piano soggettivo l'ente G.B.G. Srl risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

reato è commesso da soggetti apicali

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente G.B.G. Srl è responsabile se non dimostra che:

1. ha adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, decreto 231);
 - ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
 - il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

reato è commesso da soggetti sottoposti

Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente G.B.G. Srl abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 30

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

Dunque 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.

Infine, occorre considerare che la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'ente G.B.G. Srl non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

La Suprema Corte ha recentemente ribadito alcune indicazioni sulle nozioni di interesse e vantaggio di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (**Cassazione n. 28097/2019**).

Nel caso di specie, il datore di lavoro veniva condannato per lesioni colpose in relazione all'infortunio occorso ad un lavoratore durante l'utilizzo di un macchinario. Si accertava in particolare che l'attrezzo era stato manomesso di modo che operasse in continuo e non attraverso un pedale di volta in volta azionato.

In relazione alla vicenda, la società veniva chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo di cui agli artt. 5, comma 1, lett. a), e 25-septies, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001.

Secondo la difesa, la modifica apportata allo strumento utilizzato dal dipendente non aveva prodotto alcun vantaggio per l'impresa, poiché l'attività lavorativa svolta non traeva beneficio dal ciclo continuo.

Gli Ermellini hanno invece confermato la condanna a carico della società evidenziando che il macchinario era stato illecitamente manomesso per ridurre i tempi di lavorazione e, dunque, i costi di produzione: l'utilizzo dell'attrezzo non costituiva, pertanto, una scelta isolata del lavoratore ma una strategia aziendale. Da ciò, il conseguente vantaggio per l'impresa.

Infatti, ricordano i giudici, "in tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento commessi in violazione della normativa antinfortunistica,

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 31

i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio (...) ricorrono allorché l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, o qualora abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso”.

Concorso nel reato ai fini della valutazione della responsabilità dell'ente G.B.G. Srl

La Suprema Corte ha recentemente enunciato il principio di diritto, secondo cui:

“in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il committente è titolare di una posizione di garanzia idonea a fondare la sua responsabilità per l'infortunio nel caso di omesso controllo dell'adozione da parte del sub-appaltatore delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e, comunque, quando si manifesti una situazione di pericolo immediatamente percepibile che non sia meramente occasionale”. (Corte di Cassazione - Sezione Quarta Penale, Sentenza 18 maggio 2018, n. 22013).

La responsabilità dell'ente G.B.G. Srl può dunque sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente G.B.G. Srl medesimo.

Tale ipotesi è chiaramente rappresentata nel codice penale e, in particolare, negli artt. 110 c.p. e 113 c.p. . Risulta, invece, non altrettanto immediata la sua rilevanza ai fini del decreto 231.

G.B.G. Srl può servirsi di servizi offerti da subfornitori e subappaltatori, in tal caso rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di collaborazione. A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegue l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d. lgs. n. 81/2008).

Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, d. lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato. Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 32

modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri commerciali.

Quando venga ravvisato un possibile rischio di infiltrazioni, ad esempio, G.B.G. Srl si impegna a far ricorso a fornitori iscritti nelle le c.d. white list previste dalla legge n. 190/2012 e disciplinate dal DPCM del 18 aprile 2013, entrato in vigore il 14 agosto 2013. In attuazione di questa disciplina, presso le Prefetture è stato istituito l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio (c.d. "White List") . L'iscrizione nell'elenco, che è di natura volontaria, soddisfa i requisiti per l'informazione antimafia per l'esercizio dell'attività per cui è stata disposta l'iscrizione ed è valida per dodici mesi, salvi gli esiti delle verifiche periodiche.

Al riguardo, si rileva che la mancata valutazione di tali indici di rischio può determinare l'accertamento di un'ipotesi concorsuale in ordine a gravi reati presupposto. In questi casi, peraltro, non si può escludere il rischio che l'impresa committente venga coinvolta a titolo di colpa nei reati intenzionalmente compiuti dalle imprese criminali, per aver trascurato di valutare in via preliminare il suo potenziale partner alla luce delle specifiche indicazioni di pericolosità previste dalla legge.

In questo senso, si richiama l'orientamento giurisprudenziale secondo cui "È ammissibile il concorso colposo nel delitto doloso sia nel caso di cause colpose indipendenti, che nel caso di cooperazione colposa, purché, in entrambe le ipotesi, il reato del partecipe sia previsto anche nella forma colposa e nella sua condotta siano effettivamente presenti tutti gli elementi che caratterizzano la colpa. E' pertanto necessario che il soggetto sia titolare di una posizione di garanzia o di un obbligo di tutela o di protezione e che la regola cautelare dal medesimo inosservata sia diretta ad evitare anche il rischio dell'atto doloso del terzo, risultando dunque quest'ultimo prevedibile per l'agente" (Cass., IV Sez. pen., sent. n. 34285 del 2011).

Il concorso nel reato può rilevare ai fini della responsabilità dell'ente G.B.G. Srl anche nella particolare ipotesi del c.d. concorso dell'estraneo nel reato "proprio". In particolare, la responsabilità in concorso - ai sensi dell'art. 110 c.p. - dell'estraneo può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale (es. pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, ecc.), concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile (es. abuso in atti d'ufficio).

La fattispecie sopra considerata potrebbe realizzarsi, in concreto, nel caso del dipendente di G.B.G. srl che, approfittando di rapporti personali con il funzionario pubblico preposto al finanziamento di determinati progetti, prenda contatto con quest'ultimo per ottenere un provvedimento favorevole nell'interesse dell'impresa, pur consapevole di non averne diritto. In un caso del genere, il dipendente potrebbe supportare il funzionario pubblico fornendogli pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 33

Recentemente tale indirizzo è stato confermato dalla Cassazione (La Corte di Cassazione ha stabilito che la società risponde oggettivamente per tutte le condotte che trovano una spiegazione ed una causa nella vita societaria, nel caso di specie, il Tribunale territorialmente competente aveva affermato la penale responsabilità dell'amministratore unico e la responsabilità amministrativa della società stessa in ordine al reato di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche di cui all'articolo 640-bis del Codice Penale per aver indotto in errore, mediante artifici e raggiri, soggetto, ottenendo in tal modo un ingiusto profitto, consistito nell'erogazione indebita di finanziamenti della Comunità Europea. Corte di Cassazione - Sezione Seconda Penale, Sentenza 9 gennaio 2018, n. 295.

Sanzioni previste in caso di responsabilità da reato

L'accertamento della responsabilità prevista dal decreto 231 espone l'ente G.B.G. Srl a diverse tipologie di sanzioni.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Le sanzioni pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del decreto 231 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente G.B.G. Srl, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente G.B.G. Srl, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente G.B.G. Srl, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente G.B.G. Srl potrebbe essere sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 34

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Le sanzioni interdittive

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente G.B.G. Srl.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'ente G.B.G. Srl un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- a. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b. nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e. nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La pubblicazione della sentenza di condanna

Infine, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente G.B.G. Srl.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente G.B.G. Srl ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'ente G.B.G. Srl.

I reati-presupposto e le sanzioni previste dal decreto 231/01 (febbraio 2021)

Malversazione a danno dello Stato Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, truffa In danno dello Stato o di un ente pubblico o delle Comunità europee, truffa aggravata o per II conseguimento di erogazioni pubbliche e frode Informatica In danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 24 del D.lgs 231/2001)

Delitti Informatici e trattamento Illecito di dati (articolo 24-fcs del D.lgs 231/2001)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 35

- > falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (articolo 491-b/s c.p.)
- > accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (articolo 615-ter c.p.)
- > detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (articolo 615-quater c.p.)
- > diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (articolo 615-quinquies c.p.)
- > intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617-quater c.p.)
- > installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617-quinquies c.p.)
- > danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (articolo 635-b/s c.p.)
- > danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (articolo 635-fer c.p.)
- > danneggiamento di sistemi informatici o telematici (articolo 635-quater c.p.)
- > danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (articolo 635-quinquies c.p.)
- > frode informatica del certificatore di firma elettronica (articolo 640-quinquies c.p.)

L'implementazione del "modello organizzativo privacy" in base al regolamento Ue 679/2016, in vigore dal 25 maggio 2018, presenta molti punti di contatto e somiglianze con le disposizioni del D.lgs 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Per adeguarsi alla nuova disciplina le imprese, infatti, devono rivedere la compliance interna finalizzata a garantire la protezione dei dati e delle informazioni personali che trattano e conservano. Gli Organismi di vigilanza saranno chiamati a monitorarne il recepimento in caso di predisposizione di un Modello 231 e a vigilare in termini di adeguamento di un Modello già adottato.

Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del D.lgs 231/2001)

- > associazione per delinquere (articolo 416 c.p.p.)
- > associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla legge 69/2015]
- > scambio elettorale politico-mafioso (articolo 416-ter c.p.)
- > sequestro di persona a scopo di estorsione (articolo 630 c.p.)
- > associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 del Dpr 309/1990)
- > tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (legge 203/1991)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 36

> illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (articolo 407, comma 2. lettera a), numero 5), c.p.p.)

4. Concussione, Induzione Indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (articolo 25 del D.lgs 231/2001)

> concussione (articolo 317 c.p.)

> corruzione per l'esercizio della funzione (articolo 318 c.p.)

> corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (articolo 319 c.p.)

> circostanze aggravanti (articolo 319-bis c.p.)

> corruzione in atti giudiziari (articolo 319-fer c.p.)

> induzione indebita a dare o promettere utilità (articolo 319-quater)

> corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (articolo 320 c.p.)

> pene per il corruttore (articolo 321 c.p.)

> istigazione alla corruzione (articolo 322 c.p.)

> peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri (articolo 322-bis c.p.)

> corruzione tra privati art. 319-quater c.p., relativo al delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità (cd. concussione per induzione), che punisce sia il pubblico ufficiale che induce il privato a pagare (reclusione da 3 a 8 anni), sia il privato che dà o promette denaro o altra utilità (reclusione fino a 3 anni) l'art. 2635 del codice civile Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità), ora denominata Corruzione tra privati. Viene introdotta quindi l'ipotesi corruttiva anche se rivolta ad un privato. La fattispecie E procedibile a querela, a meno che dall'illecito derivi una distorsione della concorrenza.

Falsità In monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e In strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-6/s del D.lgs 231/2001)

> falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate (articolo 453 c.p.)

> alterazione di monete (articolo 454 c.p.)

> spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (articolo 455 c.p.)

> spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (articolo 457 c.p.)

> falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (articolo 459 c.p.)

> contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (articolo 460 c.p.)

> fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (articolo 461 c.p.)

> uso di valori di bollo contraffatti o alterati (articolo 464 c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 37

- > contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (articolo 473 c.p.)
- > introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (articolo 474 c.p)

Delitti contro l'Industria e II commercio (articolo 25-bis del D.lgs 231/2001)

- > turbata libertà dell'industria o del commercio (articolo 513 c.p.)
- > illecita concorrenza con minaccia o violenza" (articolo 513-bis c.p.)
- > frodi contro le industrie nazionali (articolo 514)
- > frode nell'esercizio del commercio (articolo 515 c.p.)
- > vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (articolo 516 c.p.)
- > vendita di prodotti industriali con segni mendaci (articolo 517 c.p.)
- > fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (articolo 517-ter c.p.)
- > contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (articolo 517-quater c.p.)

Reati societari (articolo 25-fer del D.lgs 231/2001)

- > false comunicazioni sociali (articolo 2621 c.c.)
- > fatti di lieve entità (articolo 2621-bis c.c.)
- > false comunicazioni sociali delle società quotate (articolo 2622)
- > impedito controllo (articolo 2625. comma 2, c.c.)
- > indebita restituzione di conferimenti (articolo 2626 c.c.)
- > illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 c.c.)
- > illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (articolo 2628 c.c.)
- > operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 c.c.)
- > omessa comunicazione del conflitto d'interessi (articolo 2629-ter c.c.)
- > formazione fittizia del capitale (articolo 2632 c.c.)
- > indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 c.c.)
- > corruzione tra privati (articolo 2635 c.c.)
- > istigazione alla corruzione fra privati (articolo 2653-6/s c.c.)
- > illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 cc.)
- > aggio (articolo 2637 cc.)
- > ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638. comma 1 e 2, c.c.)

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (articolo 25- quater del Dlgs 231/2001)

- > associazioni sovversive (articolo 270 c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 38

- > associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (articolo 270-6/s c.p.)
- > assistenza agli associati (articolo 270 ter c.p.)
- > arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (articolo 270-quafer c.p.)
- > addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (articolo 270-quinquies c.p.)
- > condotte con finalità di terrorismo (articolo 270-sex/es c.p.)
- > attentato per finalità terroristiche o di eversione (articolo 280 c.p.)
- > atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (articolo 280-fws c.p.)
- > sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (articolo 289-bis c.p.)
- > istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (articolo 302 c.p.)
- > cospirazione politica mediante accordo (articolo 304 c.p.)
- > cospirazione politica mediante associazione (articolo 305 c.p.)
- > banda armata: formazione e partecipazione (articolo 306 c.p.)
- > assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (articolo 307 c.p.)
- > impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (articolo 1 della legge 342/1976)
- > danneggiamento delle installazioni a terra (articolo 2 della legge 342/1976)
- > sanzioni (articolo 3 della legge 422/1989)
- > pentimento operoso (articolo 5 del D.lgs 625/1979)
- > convenzione di New York 9 dicembre 1999 (articolo 2)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-qua-ter.1 del D.lgs 231/2001)

- > pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 583-bis c.p.)

Delitti contro la personalità Individuale (articolo 25-quinquies del D.lgs 231/2001)

- > riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (articolo 600 c.p.)
- > prostituzione minorile (articolo 600-bis c.p.)
- > pornografia minorile (articolo 600-fer c.p.)
- > detenzione di materiale pornografico (articolo 600-quafer)
- > pornografia virtuale (articolo 600-qua-ter.1 c.p.)
- > iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (articolo 600-quinquies c.p.)
- > tratta di persone (articolo 601 c.p.)
- > acquisto e alienazione di schiavi (articolo 602 c.p.)
- > adescamento di minorenni (articolo 609-undecies c.p.)

Reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies del D.lgs 231/2001)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 39

- > abuso di informazioni privilegiate (articolo 184 del D.lgs 58/1998)
- > manipolazione del mercato (articolo 185 del D.lgs 58/1998)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'Igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del D.lgs 231/2001)

- > omicidio colposo (articolo 589 c.p.)
- > lesioni personali colpose (articolo 590 c.p.)

Ricettazione, riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza Illecita, nonchè autoriciclaggio (articolo 25-octies del Dlgs 231/2001)

- > ricettazione (articolo 648 c.p.)
- > riciclaggio (articolo 648-bis c.p.)
- > impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-ter c.p.)
- > autoriciclaggio (articolo 648-ter.1 c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Dlgs 231/2001)

- > messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'Ingegno protetta, o di parte di essa (articolo 171. comma 1, lettera a-bis), della legge 633/1941)
- > reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (articolo 171, comma 3 della legge 633/1941)
- > abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Siae; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (articolo 171-6«, comma 1 della legge 633/1941)
- > riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (articolo 171-bis, comma 2. della legge 633/1941)
- > abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati: riproduzione, duplicazione, trasmissione

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 40

o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'Ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (articolo 171-ter della legge 633/1941)

> mancata comunicazione alla Siae dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (articolo 171-septies della legge 633/1941)

> fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (articolo 171-octies della legge 633/1941)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-dec/es del D.lgs 231/2001) > induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.).

Reati ambientali (articolo 25-undecies del Dlgs 231/2001)

> inquinamento ambientale (articolo 452-bis c.p.)

> disastro ambientale (articolo 452-quater c.p.)

> delitti colposi contro l'ambiente (articolo 452-quinquies c.p.)

> traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (articolo 452-sexties c.p.)

> circostanze aggravanti (articolo 452-ocf/es c.p.)

> uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727-bis c.p.)

> distruzione o deterioramento di habitat all'Interno di un sito protetto (articolo 733-bis c.p.)

> importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (articoli 1,2,3-bis e 6 della legge 150/1992)

> scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (articolo 137 del D.lgs 152/2006)

> attività di gestione di rifiuti non autorizzata (articolo 256 del D.lgs 152/2006)

> inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (articolo 257 del D.lgs 152/2006)

> traffico illecito di rifiuti (articolo 259 del D.lgs 152/2006)

> violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (articolo 258 del D.lgs 152/2006)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 41

- > attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 260 del D.lgs 152/2006)
- > false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel Sistri di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda Sistri - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (articolo 260-fw's del D.lgs 152/2006)
- > sanzioni (articolo 279 del D.lgs 152/2006)
- > inquinamento doloso provocato da navi (articolo 8 del D.lgs 202/2007)
- > inquinamento colposo provocato da navi (articolo 9 del D.lgs 202/2007)
- > cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (articolo 3 della legge 549/1993)

Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del Dlgs 231/2001)

- > disposizioni contro le immigrazioni clandestine (articolo 12, commi 3.3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs 286/1998)
- > impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 22, comma 12-bis, del D.lgs 286/1998)

Razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del D.lgs 231/2001)

- > convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (articolo 3, comma 3-ter, della legge 654/1975)

Responsabilità degli enti per gli Illeciti amministrativi dipendenti da reato (articolo 12 dalla legge 9/2013) (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)

- > adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (articolo 440 c.p.)
- > commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (articolo 442 c.p.)
- > commercio di sostanze alimentari nocive (articolo 444 c.p.)
- > contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (articolo 473 c.p.)
- > introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (articolo 474 c.p.)
- > frode nell'esercizio del commercio (articolo 515 c.p.)
- > vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (articolo 516 c.p.)
- > vendita di prodotti industriali con segni mendaci (articolo 517 c.p.)
- > contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (articolo 517-quater cp.)

Reati transnazionali (legge 146/2006) (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 42

- > disposizioni contro le immigrazioni clandestine (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5. del D.lgs 286/1998)
- > associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 del Dpr 309/1990)
- > associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater del Dpr 43/1973)
- > induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-tos c.p.)
- > favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.)
- > associazione per delinquere (articolo 416 c.p.)
- > associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis c.p.)

Elenco reati presupposto – Ultimo aggiornamento : febbraio 2021 (ultimo provvedimento inserito: Legge di delega europea con cui si affida al Governo il recepimento materiale della Direttiva 1371/2001 in materia di protezione degli interessi finanziari dell'Unione.).

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, ex art. 2 D.Lgs. 74/2000;

Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, ex art. 3, D.Lgs. 74/2000;

Dichiarazione infedele, ex art. 4 D.Lgs. 74/2000;

Omessa dichiarazione, ex art. 5 D.Lgs. 74/2000;

Omesso versamento di IVA, ex art. 10 ter D.Lgs. 74/2000

G.B.G. S.R.L. MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE 23/10/21

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 43

I REATI PRESUPPOSTO IN DETTAGLIO

Art. 24 d.lgs. 231/2001 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico articolo modificato dalla L. 161/2017

REATI-PRESUPPOSTO

2. Malversazione a danno dello Stato (art. 316-b/s c.p.)
3. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
4. Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.)
5. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
6. Frode informatica (art. 640-ter c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a cinquecento quote (da duecento a seicento quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un danno di particolare gravità) -

SANZIONI INTERDITTIVE divieto di contrattare con la P.A.

- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.)

Il reato di malversazione a danno dello Stato consiste nell'impiego di finanziamenti erogati dallo Stato, da altro Ente Pubblico o dalle Comunità Europee per la realizzazione di opere ed attività di pubblico interesse, per finalità diverse da quelle per le quali sono stati erogati.

L'ipotesi criminosa si caratterizza pertanto per l'ottenimento di finanziamenti pubblici in modo lecito e per il successivo utilizzo degli stessi per finalità diverse da quelle sottese all'erogazione.

Art. 316 bis. "Malversazione a danno dello Stato"

Chiunque, estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Con riferimento al reato di malversazione a danno dello Stato, occorre chiarire che, con la formula "contributi, sovvenzioni o finanziamenti", il legislatore ha voluto intendere ogni forma di intervento economico, ivi compresi i mutui agevolati mentre con il riferimento ad opere o attività di pubblico interesse sembra che il legislatore si sia voluto riferire non tanto alla natura dell'opera o dell'attività in sé e per sé considerata quanto piuttosto allo scopo perseguito dall'ente erogante.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 44

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (artt. 640 bis e 316 ter c.p.)

I reati di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato si caratterizzano per l'ottenimento illecito di erogazioni da parte dello Stato, delle Comunità Europee o di altri enti pubblici.

A differenza della malversazione ai danni dello Stato che mira a reprimere l'impiego illecito di contributi lecitamente ottenuti, i reati in questione sono rivolti a sanzionare la percezione indebita dei contributi pubblici.

Art. 640 bis – “Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche”

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Art. 316 ter - “Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato”

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640 bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da 5.164 a 25.822 euro. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.)

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 231/2001, la fattispecie di truffa assume rilievo soltanto nel caso in cui il soggetto passivo degli artifici e raggiri che caratterizzano la relativa condotta sia lo Stato o altro Ente pubblico.

Art. 640 - “Truffa”

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a 1.032.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a 1.549:

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 45

- 1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;
- 2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'Autorità.
- 3) Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.

Frode Informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 231/2001, la fattispecie di frode informatica assume rilievo soltanto nel caso in cui l'alterazione del sistema informatico o telematico o dei dati in essi contenuti sia perpetrata ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico.

Appare opportuno chiarire che, per sistema informatico deve intendersi l'hardware (insieme degli elementi costituenti l'unità centrale di elaborazione) ed il software (insieme dei programmi che permettono all'elaboratore centrale di effettuare operazioni), nonché gli altri elementi che arricchiscono le funzionalità e le utilità di sistema (stampanti, video, scanner, tastiere), che permettono l'attività di elaborazione automatica di dati ed il trattamento automatico delle informazioni, mentre per sistema telematico deve intendersi l'insieme di oggetti, collegati fra loro, che sfrutta principi e tecnologie legati al computer ed alle telecomunicazioni e che presuppone l'accesso dell'utente a banche dati memorizzate su un elaboratore centrale (ad esempio, costituisce un sistema telematico il computer collegato alla rete telefonica tramite modem).

E' controversa la possibilità di considerare ricompresa nella previsione della norma qui in esame la semplice intrusione in un sistema informatico protetto; al riguardo, appare opportuno rilevare che la recente giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. Pen. 4 ottobre 1999, n. 3065) ritiene che una simile condotta integri la fattispecie di cui all'art. 615 ter c.p. ("accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico") e non quella di frode informatica ex art. 640 c.p.

Art. 640 ter - "Frode informatica"

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a 1.032.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a 1.549 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1 del secondo comma

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 46

dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 600 a euro 3.000 se il fatto è commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo e terzo comma o un'altra circostanza aggravante.

Art. 24-bis d.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati

REATI-PRESUPPOSTO

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-fer c.p.)

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quater c.p.)

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- ter c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies, co. 3, c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Da cento a cinquecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art.

615-quinquies c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a trecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Falsità nei documenti informatici (art. 491 -bis c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 47

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a quattrocento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 24-ter d.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata

REATI-PRESUPPOSTO

Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.)

Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-ò/s c.p.)

Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ferc.p.)

Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)

Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso

Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)

SANZIONI PECUNIARIE

Da quattrocento a mille quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Associazione per delinquere (art. 416, co. 1-5, c.p.)

Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Da trecento a ottocento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno un anno:

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 48

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25 d.lgs. 231/2001 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione – corruzione tra privati

REATI-PRESUPPOSTO

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.)

Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.)

Corruzione tra privati art. 319-quater c.p., relativo al delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità (cd. concussione per induzione), che punisce sia il pubblico ufficiale che induce il privato a pagare (reclusione da 3 a 8 anni), sia il privato che dà o promette denaro o altra utilità (reclusione fino a 3 anni) l'art. 2635 del codice civile Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità), ora denominata Corruzione tra privati. Viene introdotta quindi l'ipotesi corruttiva anche se rivolta ad un privato. La fattispecie E procedibile a querela, a meno che dall'illecito derivi una distorsione della concorrenza.

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a duecento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)

Nel caso di corruzione tra privati: Sanzione pecuniarie: da 200 a 400 quote, aumentata di un terzo se l'Ente ha conseguito un profitto di rilevante entità.

SANZIONI INTERDITTIVE

NO

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

Corruzione in atti giudiziari (se i fatti corruttivi sono commessi per favorire o danneggiare una parte processuale) (art. 319-fer, co. 1, c.p.)

Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.)

Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 49

Da duecento a seicento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Concussione (art. 317 c.p.)

Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente G.B.G. Srl ha tratto rilevante profitto (art. 319 aggravato ai sensi dell'art. 319-b/s c.p.)

Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-fer, co. 2, c.p.)

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-gaifer c.p.)

Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari (art. 321 c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Da trecento a ottocento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-bis d.lgs. 231/2001 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

REATI-PRESUPPOSTO

Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 50

SANZIONI PECUNIARIE

Da trecento a ottocento quote

Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a cinquecento quote

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false (art. 455 c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.) Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453, 455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo

Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali (art. 473 c.p.)

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

Uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede (art. 464, co. 2, c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a duecento quote

Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464, co. 1, c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a trecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

PER TUTTI I REATI DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO

Per non oltre un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 51

- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-bis d.lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio

REATI-PRESUPPOSTO

Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ferc.p.)

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517- quater c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a cinquecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

NO

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-b/s c.p.)

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

SANZIONI PECUNIARIE

Fino a ottocento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)

- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito

- divieto di contrattare con la P.A.

- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse

- divieto di pubblicizzare beni e servizi

25-ter d.lgs. 231/2001 - Reati societari

REATI-PRESUPPOSTO e SANZIONI PECUNIARIE

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 52

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
Da duecento a trecento quote

False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1, c.c.)

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

SANZIONI PECUNIARIE

Da trecento a seicentossessanta quote

False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori nel caso di società quotate (art. 2622, co. 3, c.c.)

Da quattrocento a ottocento quote

Falso in prospetto (v. art. 173-ò/s T.U.F. che ha sostituito l'abrogato art. 2623 c.c.).

Da duecento a duecentossessanta quote o da quattrocento a seicentossessanta quote, a seconda che sia o meno cagionato un danno

Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.).

Da duecento a duecentossessanta quote

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (abrogato art. 2624 c.c., cfr. ora art. 27, co. 2, d.lgs. 39/2010).

Da duecento a duecentossessanta quote o da quattrocento a ottocento quote, a seconda che sia cagionato o meno un danno ai destinatari delle comunicazioni.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)

Da quattrocento a ottocento quote

Impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, co. 2, c.c.)

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Da duecento a trecentossessanta quote

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)

Da quattrocento a mille quote

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 53

Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di chi “dà o promette denaro o altra utilità” (art. 2635, co. 3, c.c.)

Da duecento a quattrocento quote

Per tutti i reati di cui al presente punto non sono previste

SANZIONI INTERDITTIVE

N.B. L'art. 2623 c.c. è stato abrogato dall'art. 34, Legge n. 262/2005 (Legge di riforma del risparmio). La corrispondente fattispecie delittuosa è stata trasferita nel TUF (art. 173-b/s) ma non è richiamata nell'art. 25-ter del decreto 231, che pertanto è da ritenere inapplicabile. Inoltre, si segnala un difetto di coordinamento tra l'articolo 25-ter del decreto 231 e l'articolo 173-b/s del T.U.F.: quest'ultimo, nel riformulare il reato di falso in prospetto, non dà rilievo alla determinazione di un danno patrimoniale in capo ai destinatari del prospetto, a differenza di quanto continua a prevedere l'articolo 25-ter del decreto 231.

L'art. 2624 c.c. è stato abrogato dall'art. 37, co. 34, d. lgs. n. 39/2010 (Testo Unico revisione legale dei conti). La corrispondente fattispecie di reato è stata trasferita nell'art. 27 del citato decreto ma non è richiamata nell'art. 25-ter del decreto 231, che pertanto è da ritenere inapplicabile.

Art. 25-quater d.lgs. 231/2001 - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

REATI-PRESUPPOSTO e SANZIONI PECUNIARIE

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione inferiore a 10 anni

Da duecento a settecento quote

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo

Da quattrocento a mille quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 54

Interdizione definitiva dell'attività se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati- presupposto.

Art. 25-quater A d.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (583-bis c.p.)

Da trecento a settecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale

REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-bis, co. 2, c.p.)

Pornografia minorile - Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche per via telematica (art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.)

Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.)

Adescamento di minorenni (art. 609- undecies c.p.)

Da duecento a settecento quote (anche se relativi al materiale pornografico rappresentante immagini di minori o parti di esse)

SANZIONI INTERDITTIVE

NO

Prostituzione minorile (art. 600-bis, co. 1. c.p.)

Pornografia minorile - Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-ter, co. 1 e 2, c.p.)

Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)

Da trecento a ottocento quote

Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 55

Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 Da quattrocento a mille quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto)
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-sexies d.lgs. 231/2001 - Abusi di mercato

Si prevede l'interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.

L'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, laddove posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono rilevare anche quali illeciti amministrativi. Ai sensi dell'articolo 187-quinquies del TUF, la Consob può applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 100 mila a 15 milioni di euro ovvero da 100 mila a 25 milioni di euro, rispettivamente per gli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato; inoltre, la sanzione può essere aumentata fino a dieci volte il profitto o il prodotto conseguito dall'ente a seguito della commissione dell'illecito, se il profitto o il prodotto siano di rilevante entità

REATI-PRESUPPOSTO e SANZIONI PECUNIARIE

Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998)

Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)

Da quattrocento a mille quote (ma se i reati hanno procurato all'ente G.B.G. Srl un prodotto o profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)

SAZIONI INTERDITTIVE

NO

Art. 25-septies d.lgs. 231/2001 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 56

Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)

Mille quote

Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)

Da duecentocinquanta a cinquecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno tre mesi e non più di un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela
Non superiore a duecentocinquanta

SANZIONI INTERDITTIVE

Per non più di sei mesi:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.) quote - divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25 octies d.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

Ricettazione (art. 648 c.p.)

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)

Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ferc.p.)

Da duecento a ottocento quote (da quattrocento a mille quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)

SANZIONI INTERDITTIVE

Per non più di due anni:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 57

- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-novies d.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett. a-bis e co. 3,1. 633/1941)

Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-b/s 1. 633/1941)

Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter 1.633/1941)

Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171 -septies 1. 633/1941)

Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-ocf/es 1. 633/1941)

Fino a cinquecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per non oltre un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-decies d.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Fino a cinquecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

NO

Art. 25-undecies d.lgs. 231/2001 - Reati ambientali

REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)

Fino a duecentocinquanta quote

Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

Da centocinquanta a duecentocinquanta quote

Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 58

Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 3, 5, primo periodo, e 13)
Da duecento a trecento quote (co. 2, 5, secondo periodo, 11)

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 152/2006)
Da trecento a cinquecento quote (co. 1)
Da quattrocento a ottocento quote (co. 2)

SANZIONI INTERDITTIVE

Per non oltre sei mesi:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui Agli art. 260 d.lgs. 152/2006).
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)

Fino a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. a, e 6, primo periodo)
Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. b, 3 primo periodo e 5)
Da duecento a trecento quote (co. 3, secondo periodo)

Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.

Nella sola ipotesi del comma 3, secondo periodo, si applicano per non oltre sei mesi:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)
Fino a duecentocinquanta quote (co. 1)
Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 2)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 59

Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)

Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 4, secondo periodo)

Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)

Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1)

Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)

Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 6 e 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo)

Da duecento a trecento quote (co. 8, secondo periodo)

Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/1992)

Fino a duecentocinquanta quote (art. 1, co. 1, art. 2, co. 1 e 2, art. 6, co. 4, art. 2-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a un anno)

Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (art. 1, co. 2, art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a due anni)

Da duecento a trecento quote (art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a tre anni)

Da trecento a cinquecento quote (art.

3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione superiore a tre anni)

SANZIONI INTERDITTIVE

NO

Reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6, l. 549/1993) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote

Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006) Fino a duecentocinquanta quote

Inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, co. 1, d.lgs. 202/2007)

Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)

Da centocinquanta a duecentocinquanta quote

Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)

Da duecento a trecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per non oltre sei mesi:

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 60

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007)
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare

REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998)

Da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00

SANZIONI INTERDITTIVE

NO

Art. 10 1.146/2006 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale

REATI-PRESUPPOSTO E SANZIONI PECUNIARIE

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-b/s c.p.)

Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-guaferd.P.R. 43/1973)

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)

Da quattrocento a mille quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per almeno di un anno:

- interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati-presupposto)

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 61

- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Interdizione definitiva dell'attività se l'ente G.B.G. Srl o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati- presupposto.

Reati in materia di immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. 286/1998)

Da duecento a mille quote

SANZIONI INTERDITTIVE

Per non oltre due anni:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la P.A.
- esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci All'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

Fino a cinquecento quote

SANZIONI INTERDITTIVE

NO

Corruzione tra privati: (artt. 2635 e 2635-bis del codice civile - D.Lgs. n. 38 del 15/03/2017, entrato in vigore il 14/04/2017).

REATO PRESUPPOSTO

Il reato di corruzione tra privati, si configura quando:" gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà ..."

La pena base prevista dal comma 1 è la reclusione da uno a tre anni, prevista anche "se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti" di cui al comma 1.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 62

La pena della reclusione fino a un anno e sei mesi invece è prevista "se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma."

La pena della reclusione da uno a tre anni e fino a un anno e sei mesi è prevista anche per chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma.

Le pene della reclusione da uno a tre anni e fino a un anno e sei mesi infine sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni."

Istigazione alla corruzione tra privati

Ai sensi dell'art. 2635-bis cc. è punita anche l'istigazione alla corruzione, che si configura quando: "Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà".

Qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, è applicata la pena stabilita nel primo comma dell'art. 2635, ossia reclusione da uno a tre anni, ridotta di un terzo.

La stessa pena si applica "agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per se' o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata."

Circostanza attenuante

Ai sensi dell'art. 2640 c.c.: "Se i fatti previsti come reato agli articoli precedenti hanno cagionato un'offesa di particolare tenuità la pena è diminuita."

Confisca

L'art. 2641 cc. prevede, in caso di condanna o applicazione della pena su richiesta delle parti per reato di corruzione o istigazione alla stessa tra privati, la misura della confisca del prodotto o del profitto del reato e dei beni utilizzati per commetterlo. Qualora non sia possibile individuare o apprendere i beni sopra indicati la confisca ha ad oggetto una somma di denaro o di beni di valore equivalente. Per tutto quanto non previsto e disciplinato da questa norma, si applica l'art. 240 cp. Ai sensi dell'art. 2635 cc. ultimo comma infine: "Fermo

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 63

quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte."

Pene accessorie

L'art. 2635 tre prevede in ogni caso, per il reato di corruzione tra privati di cui al comma 1 dell'art. 2635 cc., l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese di cui all'articolo 32-bis c.p. nei confronti di chi sia già stato condannato per il medesimo reato o per il reato di istigazione previsto dal comma 2 dell'art. 2635 bis.

Estensione delle qualifiche soggettive

Ai sensi dell'art 2639 c.c. per i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati: "al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione prevista dalla legge civile è equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione. Fuori dei casi di applicazione delle norme riguardanti i delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, le disposizioni sanzionatorie relative agli amministratori si applicano anche a coloro che sono legalmente incaricati dall'autorità giudiziaria o dall'autorità pubblica di vigilanza di amministrare la società o i beni dalla stessa posseduti o gestiti per conto di terzi."

SANZIONI PECUNIARIE

Novità sono state introdotte anche in materia di responsabilità amministrativa degli enti attraverso la modifica della lett. s-bis) dell'art. 25-ter del D.Lgs. n. 231/2001 che nella versione aggiornata prevede:

per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dall'art. 2635 c.c. comma 3, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;
 nei casi di istigazione previsti dall'art. 2635 bis c.c, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.

SANZIONI INTERDITTIVE

Al reato di corruzione tra privati e di istigazione alla stessa si applicano anche le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2 del Dlgs. n. 231 del 08/06/2001 in virtù della riforma operata dal D.Lgs. n. 38/2017:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 64

Disposizioni in materia di autoriciclaggio Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, dell'art. 648-ter.1 nel codice penale, in vigore dal 1° gennaio 2015,

La norma dispone: “Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.

Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale.

La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto.

Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648”.

È sanzionato, dunque, il comportamento di chi abbia commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, provvedendo successivamente alla sostituzione, trasferimento, impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, del denaro, beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Il reato è configurabile solo se il trasferimento o il reimpiego delle utilità è avvenuto dopo il 1° gennaio 2015, data di entrata in vigore della legge n. 186/2014, e si prescrive in otto anni (aumentati a dieci con l'interruzione), sia per l'ipotesi base che per quella attenuata. La decorrenza dei termini per la prescrizione inizia da quando si reimpiega il denaro o si pongono in essere le altre condotte descritte dalla disposizione a nulla rilevando la data della consumazione del reato presupposto.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 65

SANZIONI PECUNIARIE

Da 200 a 800 quote, aumentata da 400 a 1000 per le ipotesi in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengano da delitto per il quale sia stabilita la pena della reclusione superiore, nel massimo, a cinque anni.

SANZIONI INTERDITTIVE

Si applicano le seguenti sanzioni interdittive per una durata non superiore a 2 anni:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione illecito;
(art. 9, comma 2, D.Lgs. 231/2001)
- divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere un pubblico servizio
esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, o revoca divieto di pubblicizzare beni o servizi a condanna comporta la confisca diretta dei beni che costituiscono il prezzo o il profitto del reato, salvo che appartengano a persone estranee al reato.

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 66

INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI E PROTOCOLLI

Premessa

L'art. 6, comma 2, del decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi.

Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di "compliance integrata", di seguito si propone un approccio coerente con i principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 dovrebbe articolarsi sono le seguenti:

a) **l'identificazione dei rischi potenziali**: ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali;

b) **la progettazione del sistema di controllo** (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente G.B.G. Srl), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente G.B.G. Srl per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente G.B.G. Srl in via normativa.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 67

Definizione di “rischio accettabile”

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal decreto 231 ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente G.B.G. Srl (art. 6, comma 1, lett. c, “le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”).

Come chiarito dalla giurisprudenza, la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l’efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest’ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle “misure di sicurezza”, idoneo a forzarne l’efficacia.

La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del decreto 231, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa.

L’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell’evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell’ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio

G.B.G. ha adempiuto correttamente al primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione.

Occorre comunque tenere presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono essere commessi anche una volta attuato il modello. Tuttavia in tal caso, trattandosi di reati dolosi, l’agente deve avere voluto sia la condotta che l’evento (laddove quest’ultimo sia elemento costitutivo dei reati). In questa ipotesi il modello e le relative misure devono essere tali che l’agente non solo dovrà “volere” l’evento reato (ad esempio, corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell’ente G.B.G. Srl.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 68

Ovviamente non può pretendersi un livello di prevenzione irraggiungibile, vale a dire non proporzionato alla natura dell'ente G.B.G. Srl e al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi, quali quello di tassatività - presidio tanto di una corretta applicazione delle sanzioni amministrative, quanto di quelle penali - le imprese dovranno tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo fraudolentemente.

L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente G.B.G. Srl considerate a rischio e ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, deve essere voluta la sola condotta, non anche l'evento.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio che verrà di seguito esposta ha valenza generale.

L'articolo 30, comma 5, del decreto 81 afferma che i modelli di organizzazione e gestione adottati sulla base di alcuni sistemi di controllo del rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (UNI EN ISO) si presumono conformi ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente dalla responsabilità da reato dell'ente G.B.G. Srl.

Questo non significa che il possesso delle certificazioni di qualità indicate dalla norma sia di per sé sufficiente a esonerare l'ente G.B.G. Srl da responsabilità da reato in caso di eventuali infortuni o malattie professionali. L'articolo 6, comma 1, lett. a) del decreto 231, infatti, specifica che il modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi non deve essere solo adottato, ma anche efficacemente attuato.

Ebbene, come chiarito dalla giurisprudenza, la presunzione di conformità sancita dall'articolo 30, comma 5, decreto 81 del 2008 può coprire la valutazione di astratta idoneità preventiva del modello, non anche la verifica in ordine alla sua efficace attuazione. Quest'ultima non può prescindere dall'osservazione concreta e reale - da parte del giudice - del modo in cui il modello organizzativo è vissuto nell'assetto imprenditoriale, al fine di verificare se il documento in cui esso consta sia stato effettivamente implementato.

Le considerazioni che precedono valgono a maggior ragione per gli altri sistemi di gestione aziendale, per i quali la legislazione non prevede alcuna presunzione di conformità. Si pensi, per esempio, ai sistemi certificati da organismi internazionalmente riconosciuti in materia ambientale.

Se una norma che espressamente stabilisce la presunzione di conformità del modello (art. 30, comma 5, decreto 81 del 2008) non può valere di per sé a esimere l'ente G.B.G. Srl da responsabilità in caso di concretizzazione del rischio reato, perché residua un margine di discrezionalità giudiziale nel valutare l'effettiva attuazione del modello, a maggior ragione la sola adozione di un sistema di gestione certificato, per di più non assistito da presunzione di conformità, non può mettere l'impresa al riparo da responsabilità da reato.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 69

Hanno dunque una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231, i quali, invece, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente G.B.G. Srl o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli, tali reati si siano comunque verificati.

In questo senso, per migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, sarà importante valorizzare la sinergia con la documentazione (articolata di solito in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (UNI-INAIL o OHSAS 18001), ambientale (EMAS o ISO14001), di sicurezza informatica (ISO 27001) e di qualità (ad esempio ISO 9001, nonché le altre norme volontarie distinte per tipologia di prodotti e/o servizi offerti).

La gestione dei rischi, dunque, è un processo che le imprese devono attivare al proprio interno secondo le modalità ritenute più appropriate, pur sempre nel rispetto degli obblighi stabiliti dall'ordinamento. I modelli che verranno quindi predisposti ed attuati a livello aziendale saranno il risultato dell'applicazione metodologica documentata, da parte di ogni singolo ente, delle indicazioni qui fornite, in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione-territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica, contesto naturalistico, ecc.), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente G.B.G. Srl considerate a rischio.

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, soprattutto con riferimento ai soggetti o funzioni aziendali che possono esserne concretamente incaricati, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo aziendale che svolga questa attività con la collaborazione del management di linea;
- autovalutazione da parte del management operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito verranno esplicitati i passi operativi che l'ente G.B.G. Srl intende compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal decreto 231. Nel descrivere tale processo logico, viene posta enfasi sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema (output di fase).

1. Inventariazione degli ambiti aziendali di attività —

Output di fase: Mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti:

1. Processi di direzione (processi di supporto);
2. Processi di progettazione e erogazione del servizio (processi principali):
 1. Processi commerciali;
 2. Processi di progettazione e pianificazione del servizio;

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 70

3. Processi di approvvigionamento e gestione collaboratori esterni;
4. Processi di programmazione ed erogazione del servizio, strutturati per macro-processi aziendali:
 GBG S.r.l. ha individuato i seguenti macro processi, all'interno dei quali sono compresi tutti i processi aziendali principali e di supporto, che ricoprono tutte le attività per la gestione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità:
 - Realizzazione del Prodotto ed erogazione del
 - Processo commerciale
 - Processo di approvvigionamento
 - Processo di pianificazione, produzione e consegna
 - Valutazione delle prestazioni, analisi e miglioramento (processi di supporto)
 - Processi interni ed esterni
 - Clienti ed altre parti interessate
5. Processi di misurazione e valutazione delle prestazioni, e di miglioramento (processi di supporto):
6. Processi interni ed esterni;
7. Clienti ed altre parti interessate.

Lo svolgimento di tale fase è stato attuato con un approccio “per attività”.

L'analisi comporta il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dalla norma.

In particolare sono state individuate le fattispecie di reato rilevanti per G.B.G. Srl sulla base del documento di valutazione dei rischi predisposto dalla società e parallelamente le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultino interessate da eventuali casistiche di reato. Bisogna avere particolare riguardo alla “storia” dell'ente G.B.G. Srl, ovvero ad eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato la realtà aziendale e alle risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti.

Inoltre, considerato che - come già accennato - per rischio si intende una qualsiasi variabile che direttamente o indirettamente possa incidere in negativo sugli obiettivi fissati dal decreto 231, nell'ambito del complesso processo di valutazione dei rischi occorre considerare l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi: ognuno di essi, cioè, può diventare a sua volta una causa e generare a cascata il cd. “effetto domino”.

Così, per quel che riguarda ad esempio i reati contro la PA, sono state identificate quale fonte di rischio quelle quelle aree che per loro natura:

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 71

- hanno rapporti diretti o indiretti con le amministrazioni nazionali ed estere, e nei meccanismi di partecipazione ai bandi di finanziamento sono stati individuati quei processi che possono assumere carattere strumentale o di supporto rispetto alla commissione delle fattispecie di interesse (ad esempio per la creazione di provvista da destinarsi a scopi corruttivi).

In questo caso alcune tipologie di processi e funzioni sono sicuramente interessate:

8. Riguardano la gestione delle concessioni e rapporti con amministrazioni locali
9. gestione dei proventi delle attività
10. gestione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori e dei tirocinanti. Riguardo ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, infatti non è possibile escludere in modo aprioristico alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi e funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio, tra cui possono rientrare anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione (ad esempio collaboratori esterni o consulenti) o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi, discenti e tirocinanti. Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

A questo proposito, è necessario ribadire l'assoluta importanza che in ogni processo valutativo del rischio vi sia puntuale considerazione delle ipotesi di concorso nel reato.

Inoltre, le osservazioni svolte in relazione alla valutazione del rischio di commissione del reato da parte di consulenti e partner in genere vanno estese a ogni forma di appalto o contratto d'opera e di servizi, in particolare per le fattispecie degli incidenti sul lavoro e dei reati ambientali, ponendo un'attenzione specifica a eventuali interessi di organizzazioni criminali rispetto all'aggiudicazione di queste gare.

Ciò conduce a indicare sin d'ora alcune generali misure di prevenzione, quali:

- compiere un'analisi preventiva dei soggetti che si occupano delle procedure di partecipazione alla gara nei confronti della PA ovvero che hanno contatto con i soggetti incaricati dalla PA di effettuare i controlli circa la regolarità delle attività;
- evitare appalti al massimo ribasso;
- prevedere il divieto di subappalto o comunque rigorose forme di disciplina dell'accesso allo stesso.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 72

Le considerazioni che precedono esigono un richiamo a importanti strumenti di valutazione, in alcuni casi proprio in questi settori considerati maggiormente a rischio.

Nel medesimo contesto è opportuno compiere esercizi di due diligence tutte le volte in cui, in sede di valutazione del rischio, siano stati rilevati “indicatori di sospetto” afferenti ad una particolare operazione commerciale, come conduzione di trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto all’ente G.B.G. Srl.

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 73

Analisi dei rischi potenziali

Output di fase: mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.

L'analisi dei potenziali rischi viene aggiornata con cadenza semestrale e previo costante monitoraggio con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, individuate secondo il processo di cui al punto precedente. L'analisi, finalizzata ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

In particolare, l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo quanto previsto dagli articoli 28 e 29 del decreto 81 del 2008 .

Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi

Output di fase: descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in precedenza. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il decreto 231 definisce "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente G.B.G. Srl in relazione ai reati da prevenire".

Tuttavia, è opportuno ribadire che il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non **fraudolentemente**;
 nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo .

Si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:

11. un 1° livello di controllo, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. Presso la società il controllo è svolto dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate;

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 74

12. Un 2° livello di controllo, è svolto dal CDA. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;

Nel caso di G.B.G. non è presente internal audit, ma le dimensioni consentono al CDA di operare un efficace controllo .

Secondo le indicazioni appena fornite, qui di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal decreto 231, quelle che generalmente vengono ritenute le componenti di un sistema di controllo preventivo (cd. protocolli), che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello.

A) Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

- Codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati.

L'adozione di principi etici, ovvero l'individuazione dei valori aziendali primari cui l'impresa intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Deve costituire profilo di riferimento per ogni realtà imprenditoriale la raccomandazione di un elevato standard di professionalità, nonché il divieto di comportamenti che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative e con i valori deontologici. Tali principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti, o invece essere oggetto di autonoma previsione .

- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro.

Ciò vale soprattutto per l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni; deve inoltre tenere traccia della copertura temporale degli incarichi .

Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti dei dipendenti. Essi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso il conseguimento degli obiettivi aziendali. Tuttavia, se basati su target di performance palesemente immotivati ed inarriocabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal decreto 231.

G.B.G. è in possesso di un dettagliato organigramma e di una precisa ripartizione delle attività e delle mansioni

- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)

Devono essere tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari).

Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 75

In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, quali per esempio abbinamento firme, riconciliazioni frequenti, supervisione, separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e quella finanziaria.

Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

Sarà opportuno valutare nel tempo la separazione dei compiti all'interno di ogni processo a rischio, verificando che le procedure aziendali e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

- Poteri autorizzativi e di firma

Nella società vengono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare. Ma occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi. La delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità.

A tal fine può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.

In particolare, è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente G.B.G. Srl in relazione ad attività a rischio reato:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

È inoltre importante prevedere un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali (comprese quelle in materia antinfortunistica ed in quella ambientale), periodicamente aggiornate alla luce sia delle mo-

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 76

difiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale. Sarebbe poi opportuno garantire la documentabilità del sistema di deleghe, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

- **Comunicazione al personale e sua formazione**

Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento e devono essere diversamente modulati in base ai destinatari: i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico, ma anche 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 nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, occorre consentire l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale.

Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.

È importante che l'attività di formazione sul decreto 231 e sui contenuti dei modelli organizzativi adottati da ciascun ente sia promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza della società, che a seconda delle singole realtà potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni.

Inoltre, il modello prevede le modalità di erogazione della formazione (sessioni in aula). Particolare attenzione va prestata alle iniziative formative erogate in modalità e-learning. Per il momento tali attività non sono state previste, al riguardo, è necessario assicurare, sin dalla fase progettuale, adeguati test intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti, nonché implementare un idoneo sistema di monitoraggio dell'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari, corredato da opportuni interventi correttivi a fronte di comportamenti anomali. In ogni caso, è auspicabile che la formazione in e-learning sia accompagnata anche da attività più tradizionali (formazione in aula o "in presenza"), favorendo un mix equilibrato degli strumenti da costruire in ottica risk based, privilegiando per le attività più onerose (formazione in aula) i profili professionali maggiormente esposti alle aree di rischio individuate.

- **Sistema di controllo integrato**

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 77

G.B.G. si impegna a valutare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

B) Sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, valgono qui le seguenti indicazioni.

- Codice etico e di comportamento

È espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro o per il rispetto dell'ambiente e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione e gli obiettivi a cui tendere nella materia.

Anche in questo caso si fa rinvio alla specifica trattazione in tema di codice etico svolta più avanti nel capitolo III.

- Struttura organizzativa

Con riferimento ai reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa.

Deve essere prevista un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 30, comma 3, d.lgs. n. 81/2008). Il grado di articolazione delle funzioni si adatterà alla natura e alle dimensioni dell'Impresa e alle caratteristiche dell'attività svolta.

Per garantire l'effettivo ed appropriato esercizio di tali funzioni è possibile ricorrere all'istituto della delega di funzioni, nel rispetto dei limiti e dei requisiti previsti dagli articoli 16 e 17 del decreto 81 del 2008.

Particolare attenzione viene in G.B.G. riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, MC - Medico Competente, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti primo soccorso, addetto alle emergenze in caso d'incendio).

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- siano esplicitati i compiti della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori, dell'RSPP, del medico competente e di tutti gli altri soggetti, presenti in azienda e previsti dal decreto 81 del 2008 relativamente alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le connesse responsabilità;
- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 78

Al fine di prevenire illeciti ambientali, l'organizzazione dell'impresa deve invece contemplare procedure operative specifiche per effettuare efficacemente l'attività di gestione dei rischi ambientali che possono concorrere alla commissione dei reati richiamati dall'articolo 25-undecies del decreto 231.

Tra le numerose iniziative e misure da promuovere, G.B.G. ha quale obiettivo quindi:

- proceduralizzare e monitorare l'attività di valutazione dei rischi ambientali in funzione del quadro normativo e del contesto naturalistico-ambientale sul quale l'impresa insiste;
- formalizzare opportune disposizioni organizzative al fine di individuare i responsabili del rispetto della normativa ambientale ed i responsabili operativi per la gestione delle tematiche ambientali, alla luce della valutazione dei rischi di cui sopra;
- proceduralizzare e monitorare le attività di pianificazione e consuntivazione delle spese in campo ambientale, di qualificazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori (ad es. i laboratori incaricati della caratterizzazione e classificazione dei rifiuti, dell'esecuzione di prelievi, analisi e monitoraggi ambientali, piuttosto che dei trasportatori, smaltitori, intermediari incaricati della gestione dei rifiuti);
- assicurare l'aggiornamento del modello alla normativa in materia di reati ambientali, complessa e in costante evoluzione.

Con particolare riferimento al tema della delega, occorre considerare che, a differenza della delega di funzioni disciplinata nel Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, quella "ambientale" non è codificata.

Pertanto, è necessario fare riferimento alle pronunce giurisprudenziali, anche di legittimità (v. Cass, sez. III pen., 12 ottobre 2009, n. 39729), che hanno chiarito la specificità delle delega cd. ambientale rispetto a quella in materia antinfortunistica, prevedendo la necessità che il contenuto della delega sia chiaro e inequivoco e si riferisca espressamente alle misure di rispetto della normativa ambientale.

In quest'ottica, i più recenti interventi della giurisprudenza ammettono la validità della "delega ambientale" in presenza delle seguenti condizioni: specificità e inequivoca indicazione dei poteri delegati; ii) dimensioni dell'azienda (in una organizzazione complessa è impensabile non farvi ricorso); capacità tecnica e idoneità del soggetto delegato; iii) autonomia (gestionale e finanziaria) ed effettivi poteri del delegato; v) accettazione espressa della delega.

Peraltro, valgono anche in questo settore i principi elaborati dalla giurisprudenza in relazione alla delega di funzioni: in caso di carenze strutturali sarà

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 79

inevitabile il coinvolgimento dei vertici aziendali, ma al tempo stesso è da escludere che si possa affermare in astratto la responsabilità per inosservanza del dovere di controllo, che deve essere verificata in concreto con riferimento all'organizzazione aziendale, al tipo di delega e alla contestazione elevata.

- **Formazione e addestramento**

Sono componenti essenziali per la funzionalità del modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, che va verificata ed alimentata attraverso la formazione e l'addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.

L'impresa organizza la formazione e l'addestramento secondo le esigenze rilevate periodicamente, tenendo in considerazione le peculiarità delle diverse aree di rischio e delle professionalità del personale che vi opera.

Poiché, come già accennato, i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori possono riscontrarsi in pressoché ogni area o settore di attività, il programma di formazione e addestramento coinvolgerà - con intensità e gradi di approfondimento diversi - tutti i lavoratori.

Nel caso di G.B.G. si ritiene che comunque il rischio ambientale sia sostanzialmente non rilevante, in quanto limitato allo smaltimento di rifiuti non speciali. In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata secondo i contenuti e le modalità previste dall'articolo 37 del decreto 81 del 2008 con particolare riferimento alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

È verosimile, invece, che nella formazione e addestramento in tema di reati ambientali siano coinvolti soprattutto i profili professionali che, nello svolgimento delle loro mansioni, siano esposti al rischio di commissione o di concorso nella commissione di un reato ambientale. Agli altri soggetti sarà sufficiente fornire informazioni basilari e di immediata comprensione. Nel caso di specie non vi sono rischi specifici.

Infine, con riferimento ad entrambe le tematiche, particolare attenzione dovrà essere posta alle necessità di aggiornamento delle esigenze formative, rispetto alla modifica delle tecniche/tecnologie utilizzate, sia a fini produttivi che a fini di prevenzione o mitigazione dei rischi individuati.

- **Comunicazione e coinvolgimento**

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento, con riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori, dovrebbe essere realizzato attraverso:

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 80

- la consultazione preventiva della RLS, ove presente, e del medico competente, ove previsto, in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;

- riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate.

Con riferimento ai reati ambientali, inoltre, la comunicazione ed il coinvolgimento dei soggetti interessati dovrebbero essere realizzati attraverso riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della corretta gestione delle tematiche ambientali, a valle delle quali dovrebbe essere prevista un'adeguata diffusione dei risultati (ad es. prestazioni, incidenti e mancati incidenti ambientali) all'interno dell'organizzazione e, quindi, anche verso i lavoratori.

- **Gestione operativa**

Il sistema di controllo deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi (siano essi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro o rischi ambientali) deriva la definizione delle modalità per il corretto svolgimento delle attività che impattano in modo significativo su tali tematiche.

L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente, esercita una gestione operativa regolata. In questo senso, particolare attenzione viene essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro (e delle postazioni di lavoro per la salute e sicurezza dei lavoratori);
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.
- controllo per stage e per evitare il concorso nella commissione di tali reati.

In aggiunta alle indicazioni sopra richiamate, il modello di prevenzione e gestione dei rischi di reati ambientali dovrebbe invece identificare, sulla base delle risultanze dell'analisi dei rischi, opportune misure di prevenzione, protezione e mitigazione dei rischi individuati. Analogamente, assumono rilevanza, ad esempio, tutte le tematiche di gestione dell'eventuale flotta aziendale (veicoli, natanti, aeromobili, etc.), degli impianti contenenti sostanze ozono-lesive, nonché di trattamento e smaltimento dei rifiuti, speciali o anche pericolosi, che vanno disciplinate in specifici protocolli aziendali volti a indirizzare l'operato degli addetti, in linea con l'articolata normativa di riferimento (ad es., rispetto dei vincoli

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 81

temporali, di volumi e spazi fisici dedicati per gli stoccaggi temporanei dei materiali destinati allo smaltimento; verifiche da implementare sugli accessi delle società-terze addette al trasporto e smaltimento).

Sempre in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti, richiedono inoltre particolare attenzione i controlli - sia in fase contrattuale, con il ricorso anche a specifiche clausole cautelative, che in sede di effettiva prestazione - inerenti ai fornitori cui vengono affidate tali attività.

Si fa presente, da ultimo, che taluni ambiti di attenzione in materia di tutela dell'ambiente presentano evidenti punti di contatto con analoghe aree di rischio, considerate in un'altra ottica, rilevanti per la salute e sicurezza sul lavoro (ad es. gestione delle emergenze, delle manutenzioni, ecc.). Pertanto, i presidi implementati al riguardo all'interno dell'impresa potranno assumere una valenza sinergica, a copertura di entrambi i profili di attenzione.

- **Sistema di monitoraggio**

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato. L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico delle citate misure le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

I principi di controllo

Le componenti sopra descritte si integrano organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal decreto 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e reg UE 679/16 GDPR.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 82

L'articolo 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta".

- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post.
- "I controlli devono essere documentati".

Il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

Nel caso di specie, essendo il CDA un organo collegiale è garantito un opportuno controllo.

CODICE ETICO O DI COMPORTAMENTO E SISTEMA DISCIPLINARE

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in un codice etico o di comportamento.

In termini generali, i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente G.B.G. Srl che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente G.B.G. Srl nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente G.B.G. Srl.

Il Codice etico si focalizza sui comportamenti rilevanti ai fini del decreto 231 e andrebbe distintamente formulato in relazione, da un lato, alla generalità delle fattispecie di reato doloso, dall'altro ai reati a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

Contenuti del Codice etico in relazione ai reati dolosi

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 83

- G.B.G. Srl ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamentativi. Ogni dipendente dell'ente G.B.G. Srl deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'ente G.B.G. Srl opera.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'ente G.B.G. Srl. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti, pertanto l'ente G.B.G. Srl è tenuto a informarli nel caso di incertezze sul tema.

L'ente G.B.G. Srl assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico.

- Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente G.B.G. Srl devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- Principi base relativamente ai rapporti con: Pubblica Amministrazione, Privati.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore. Numerosi enti pubblici hanno adottato propri codici di autoregolamentazione, nei quali spesso prevedono, per tutto il personale, il divieto di ricevere omaggi o di accettare regalie maggiori rispetto a un valore economico definito. L'impresa può esaminare i documenti adottati dagli enti pubblici con cui entra in contatto, al fine di sensibilizzare i propri dipendenti al rispetto di eventuali regole più stringenti e/o diverse, di cui l'ente G.B.G. Srl pubblico si sia dotato.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 84

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con privati o con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se l'ente G.B.G. Srl utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente G.B.G. Srl.

Inoltre, l'ente G.B.G. Srl non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso ad esempio il pagamento di spese viaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Possono inoltre sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze dell'ente G.B.G. Srl, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa o al rapporto. Qualsiasi violazione effettiva o potenziale commessa da soggetti interni all'ente G.B.G. Srl o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Contenuti del Codice etico in relazione ai reati colposi

L'impresa esplicita e rende noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri, anche alla luce dell'articolo 15 del decreto 81 del 2008 possono così individuarsi:

- a. eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b. valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c. ridurre i rischi alla fonte;

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 85

d. rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

e. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

f. programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;

g. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

h. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'Impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Codice etico deve enunciare chiaramente l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

La condivisione di questi valori va estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

In particolare, nel Codice etico l'impresa può proporsi di:

a. adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);

b. privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;

c. programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;

d. promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 86

etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente G.B.G. Srl deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Nel sistema statunitense, che ha ispirato il legislatore nella strutturazione del decreto 231, l'apparato sanzionatorio rappresenta un perno ineliminabile per l'efficace funzionamento dei compliance programs.

La giurisprudenza ha negato efficacia esimente a modelli organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in particolare nei confronti di soggetti in posizione apicale (cfr., tra tante, Trib. Milano, 20 settembre 2004).

Considerata la centralità del sistema disciplinare ai fini dell'efficace funzionamento dei modelli organizzativi, è fondamentale tracciare le coordinate per la costruzione di un adeguato sistema disciplinare.

La funzione preventiva del sistema disciplinare

L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente G.B.G. Srl). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato.

Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

I principi del sistema disciplinare

Se il sistema disciplinare ha una funzione essenzialmente preventiva, esso contempla una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Il modello individua nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 87

Le sanzioni spaziano da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a interrompere il rapporto tra l'agente e l'ente G.B.G. Srl, nel caso di violazioni più gravi.

Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato; formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 l. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale. È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole.

Infine, G.B.G. Srl ha previsto, accanto alle sanzioni disciplinari, meccanismi premiali riservati a quanti coopereranno al fine dell'efficace attuazione del modello, per esempio denunciando comportamenti individuali devianti (es. attraverso la segnalazione di sistemi di segnalazione di condotte irregolari). Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

Pur essendo la normativa indirizzata alle pubbliche amministrazioni G.B.G. srl ha ritenuto di adottare protocolli in materia di prevenzione contro la corruzione. E' stato importante, inoltre, definire all'interno del modello organizzativo adottato da ciascun ente quali siano le funzioni aziendali deputate a valutare e disporre i provvedimenti/contestazioni disciplinari per violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231 (CDA), nonché il ruolo di collaborazione dell'Organismo di vigilanza (consulenziale, propositivo) nel momento dell'eventuale applicazione della sanzione.

Il sistema disciplinare rispetto ai dipendenti/ collaboratori e soggetti terzi

Nel caso di violazioni del codice etico e delle procedure con esso stabilite il sistema disciplinare distingue la violazione posta in essere dal lavoratore autonomo da quella del lavoratore subordinato.

Con riferimento ai lavoratori autonomi, connotati dalla mancata sottoposizione al potere disciplinare, si prevedono clausole contrattuali che impongono loro il rispetto del modello e del codice etico e che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi.

Per quanto riguarda i lavoratori subordinati, è necessario coordinare le previsioni del Decreto 231 con il tessuto normativo di fonte legislativa, giurisprudenziale e contrattuale che caratterizza il potere disciplinare del datore di lavoro, a

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 88

partire dall'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, da cui deriva il principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni.

Al principio di tipicità delle violazioni si accompagna l'onere di dare un'adeguata pubblicità preventiva alle fattispecie punibili, mediante inclusione nel codice disciplinare e affissione del codice nelle bacheche.

La giurisprudenza prevalente considera insostituibile questa forma di pubblicità, con la sola eccezione delle violazioni che, per la loro gravità, fondano il proprio disvalore "non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell'imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico" (così Cass., 13 settembre 2005, n. 18130) e che comunque portano alla sanzione del licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e non dell'art. 7 dello Statuto. Per quanto concerne le sanzioni conservative, resta indispensabile la previsione da parte del codice disciplinare e la relativa pubblicità.

In relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, sarà opportuno inserire nel regolamento disciplinare aziendale o altrimenti indicare come vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi posti dall'articolo 20 del decreto 81 del 2008.

Dal principio di tipicità delle sanzioni deriva poi, di regola, l'impossibilità di utilizzare a fini disciplinari lo ius variandi che l'art. 2103 c.c. attribuisce al datore di lavoro.

Ad eccezione dell'espressa previsione da parte di disposizioni di legge (come la legge 27 marzo 2001 n. 97, relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche) o della contrattazione collettiva applicabile in concreto, l'utilizzo disciplinare dello ius variandi datoriale - ed in generale l'applicazione di sanzioni atipiche - è ritenuto illegittimo perché contrastante con gli "obblighi di predeterminazione e tipicità previsti dal quinto comma dell'articolo 7" dello Statuto.

Sempre a proposito del concetto di tipicità, è opportuno rammentare che tutti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito CCNL) contengono disposizioni relative al codice disciplinare volte a evidenziare, con una formulazione piuttosto generica, violazioni e relative sanzioni.

Ne deriva che, in fase di redazione del sistema disciplinare del modello organizzativo, è stato ritenuto opportuno armonizzare le relative previsioni con quelle del CCNL.

La società ha ritenuto di applicare le segnalazioni ai sensi del presente modello di gestione e organizzazione al fine di migliorare qualitativamente il livello di compliance, e quindi alle segnalazioni non farà seguito la immediata applicazione di sanzioni.

Il sistema disciplinare relativo ai soggetti apicali

La previsione di sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente G.B.G. Srl o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo dell'ente G.B.G. Srl merita autonoma considerazione in seno al sistema disciplinare.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 89

Il diverso tipo di attività svolta dagli apicali si riflette sul diverso tipo di infrazioni ipotizzabili e, conseguentemente, di sanzioni loro applicabili.

Tra le misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali possono ipotizzarsi il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Queste ultime possono essere previste come automatiche, oppure subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Peraltro, la non applicabilità ai dirigenti delle sanzioni conservative (v. Cass., Sez. Un., 29 maggio 1995, n. 6041) rende difficile individuare modalità idonee a sanzionare comportamenti non sufficientemente gravi da giustificare una sanzione espulsiva. In questo senso, si potrebbe prevedere che di tali violazioni siano informati i vertici societari dell'impresa affinché assumano le decisioni necessarie, pur con i limiti sopra evidenziati.

Quanto alla posizione degli amministratori, il sistema disciplinare si integrerà con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (in primis le azioni di responsabilità), di per sé sole insufficienti al fine di beneficiare dell'efficacia esimente del modello.

Non sempre, infatti, le violazioni del modello determinano pregiudizi risarcibili. Inoltre, lo scopo delle misure organizzative è prevenire eventuali violazioni, non ripararne le conseguenze dannose.

D'altra parte, il principio di proporzionalità non ammette che il sistema disciplinare si esaurisca nella revoca dell'incarico di amministratore: essa sarebbe eccessiva rispetto a violazioni trascurabili, magari rimaste prive di conseguenze criminose.

Oltre che a livello contrattuale, si può ipotizzare l'implementazione a livello statutario delle sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori e dei sindaci.

Il sistema disciplinare relativo ai terzi

Al fine di rafforzare l'osservanza di quanto previsto dal decreto 231 da parte dei terzi con i quali l'ente G.B.G. Srl intrattiene rapporti, il sistema disciplinare prevede misure specifiche, che tengano conto dell'estraneità di questi soggetti all'attività dell'Impresa.

Si sono ipotizzate sanzioni quali la diffida al puntuale rispetto del modello, l'applicazione di una penale o la risoluzione del contratto che lega l'impresa al terzo, a seconda della gravità della violazione contestata.

Per rendere vincolanti nei confronti dei terzi contraenti i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di loro violazione o mancata attuazione, occorre inserire nel contratto apposite clausole, volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente G.B.G. Srl (ad es. Modello, Codice Etico), al fine di promuovere anche

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 90

l'eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo. La clausola, così come sopra strutturata, potrebbe essere utilmente integrata con la previsione di rimedi (quali ad esempio la sospensione o la risoluzione del contratto) volti a sanzionare le violazioni degli obblighi assunti. E' in ogni caso opportuno precisare che, qualora si richiedano alla controparte comportamenti o condotte previsti dal proprio modello organizzativo, è fondamentale che tali prescrizioni siano messe a conoscenza della controparte. Non è infatti pensabile richiedere a terzi di attenersi a principi e misure non debitamente oggetto di pubblicità.

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 91

MODELLO GESTIONE E ORGANIZZAZIONE
D.LGS 231/01

CODICE DISCIPLINARE

G.B.G.

Art. 1 - PREMESSA

Il presente sistema disciplinare, che sostanzialmente completa il Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, attua le prescrizioni di cui all'art. 6, comma secondo, lett. e) e all'art. 7, comma quarto, lett. b), del citato Decreto Legislativo.

L'obiettivo è quello di prevedere un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogni volta in cui si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, nonché dei principi ivi enunciati.

Tali violazioni configurano illeciti disciplinari e le sanzioni disposte nel presente documento integrano il dettato del Codice Civile [artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (Del Lavoro), Titolo II (Del lavoro nell'impresa), capo I] e dei Contratti Collettivi Nazionali CCNL applicabili al personale dipendente di G.B.G.

L'irrogazione delle sanzioni contemplate in questo Codice prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 92

reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato.

Art. 2 - ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

La locuzione "illecito disciplinare" qualifica ogni comportamento, tenuto dai lavoratori dipendenti di G.B.G. , in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico. Ciascuna condotta che configura l'illecito disciplinare, comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della manchevolezza ed in base ai seguenti criteri:

condotta del dipendente (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
 posizione rivestita all'interno dell'azienda e mansioni svolte;
 rilevanza degli obblighi violati;
 danno derivante alla Società, G.B.G. o potenziale, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche o integrazioni;
 sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari;
 condivisione di responsabilità con altri lavoratori.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica quella più grave.

Le contestazioni mosse e le sanzioni comminate devono essere formalizzate per iscritto. Al lavoratore deve essere concesso un termine di almeno 5 giorni per repliche o difese scritte. L'Organismo di Vigilanza vigila affinché le misure siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Art. 3 - LAVORATORI SUBORDINATI, QUADRI ED IMPIEGATI, NON SOGGETTI PREPOSTI A PARTICOLARI FUNZIONI

3.1. Ambito di applicazione

Ai sensi del disposto degli articoli 5 e 7 del D.Lgs. 231/2001, nel rispetto del dettato della L. 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed, in particolare, della procedura prescritta dall'art. 7, le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

inosservanza di misure poste a garanzia dello svolgimento dell'attività della Società e tese ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio di cui al d.Lgs. 231/2001;

- a) mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione, conservazione e controllo degli atti, istituite da G.B.G. , che ne inficino la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- b) elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- c) ostacolo all'accesso a documenti ed informazione da parte dei soggetti preposti e dell'Organismo di Vigilanza;
- d) inosservanza delle regole dettate dal Codice Etico, con riferimento anche alle linee guida, alle norme ed agli standard generali di comportamento;
- e) violazione delle prescrizioni in materia di poteri di firma, modalità di abbinamento delle firme e di conferimento delle deleghe;
- f) mancata formazione e consegna delle dichiarazioni o falsità nelle stesse in spregio al Modello ed al Codice Etico;
- g) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse;
- h) carenza di controlli ed informazioni in merito al bilancio ed, in generale, alle comunicazioni sociali;

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 93

- i) 1) assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità, e mancata verifica della correttezza dei comportamenti tenuti nell'ambito delle aree a rischio e, comunque, strumentali ai processi a rischio reato.

Sanzioni

Le sanzioni irrogabili - nel rispetto ed entro i limiti posti dal Contratto Collettivo Nazionale proporzionate alla gravità dell'infrazione, determinata secondo i criteri indicati nel contratto, sono le seguenti:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

Sulla scorta del disposto di cui al CCNL applicabile a G.B.G. in allegato al presente codice (cfr Titolo IX Norme disciplinari e Titolo X Cessazione del rapporto).

Art. 4 – PREPOSTI A PARTICOLARI FUNZIONI

4.1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La condotta dei Soggetti Preposti a Particolari Funzioni, in violazione del dettato del Codice Etico e del Modello, è sanzionata secondo le modalità previste per le altre categorie di lavoratori dipendenti, applicando, tra l'altro, il principio di proporzionalità dettato dall'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso. I provvedimenti disciplinari applicabili ai Soggetti Preposti a Particolari Funzioni sono quelli previsti dai Contratti Collettivi e dalla normativa di legge vigente per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda.

Nel caso in cui il Soggetto Preposti a Particolari Funzioni si renda colpevole di una infrazione che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, tali episodi devono, comunque, essere annotati nelle rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o, ancora, in un apposito registro tenuto dall'impresa.

L'annotazione, oltre che funzionale nel memorizzare eventuali recidive, deve essere tenuta in considerazione, negativamente, anche dall'Amministratore responsabile dell'area di appartenenza del trasgressore, ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumento di compensi.

Qualora si riscontrino, a carico del medesimo Soggetto Preposti a Particolari Funzioni, otto violazioni tali da non comportare il licenziamento, allo stesso saranno revocate le eventuali deleghe ed egli potrà essere assegnato ad un'altra area dell'azienda, non a rischio, nei modi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale.

4.2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Qualora un Soggetto Preposto a Particolari Funzioni violi le disposizioni del Modello (Codice Etico e Protocolli compresi) in una maniera che, per gli altri lavoratori subordinati, avrebbe comportato il licenziamento o se questi impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Modello medesimo, il suo rapporto di lavoro sarà risolto, conformemente alle previsioni (licenziamento con contestuale motivazione) del Contratto Collettivo Nazionale.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 94

Art. 5 - AMMINISTRATORI

In caso di violazione da parte degli Amministratori di quanto prescritto nel Modello e nel Codice Etico adottato dalla Società, l'Organismo di Vigilanza deve informare l'Assemblea dei Soci, che decidono, nella adunanza appositamente convocata, i provvedimenti da adottare.

Le infrazioni degli Amministratori che abbiamo, tra gli altri, l'effetto di causare il licenziamento di Soggetti Preposti a Particolari Funzioni o dipendenti, oppure di procurare danni alla Società e ai soci, oppure che costituiscano simulazione di operazioni finanziarie, comportano la revoca per giusta causa dei trasgressori, previa deliberazione dell'Organo competente.

Fuori dai casi di revoca dell'incarico di cui sopra, gli Amministratori, cui siano stati attribuiti dei poteri da esercitarsi disgiuntamente, qualora compiano degli atti eccedenti o non contemplati nell'ambito dei poteri loro conferiti o, comunque, violino limiti prescritti dal Modello per più di tre volte nel corso di un esercizio, saranno sospesi dall'incarico, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto.

Qualora le trasgressioni al Modello configurino anche ipotesi di decadenza dalla carica di Amministratore ex art. 2382 c.c., l'Assemblea dei Soci provvederà direttamente alla sostituzione ai sensi dell'art. 2386 c.c..

Deve escludersi l'applicazione delle misure sanzionatorie agli Amministratori che abbiano violato il Modello nei casi di ratifica dei predetti comportamenti da parte dell'Assemblea dei Soci, nella prima adunanza possibile o, comunque, entro quattro mesi dal riscontro della trasgressione.

Le eventuali contestazioni di reati agli Amministratori, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da parte dell'Autorità Giudiziaria, non comportano l'automatica applicazione delle sanzioni disciplinari qui previste, essendo la valutazione rimessa all'Assemblea dei Soci.

Sanzioni per amministratori:

1. richiamo in forma scritta,
2. sospensione temporanea
3. decadenza/revoca dalla carica sociale

Queste ultime sono subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Art. 6 – CONSULENTI O FORNITORI ESTERNI, CONCESSIONARI, AGENTI, INTERMEDIARI, PARTNERS, LAVORATORI PARASUBORDINATI E COLLABORATORI ESTERNI

Le violazioni del Modello e del Codice Etico imputabili a consulenti o fornitori di servizi esterni, partner e fornitori e, più in generale, a coloro che collaborano con la G.B.G. pur non essendovi legati da un rapporto di dipendenza, perpetrate nello svolgimento di attività in nome e/o per conto o sotto il controllo della Società, qualora siano tali da comportare anche il solo rischio di irrogazioni di sanzioni a danno di quest'ultima, legittimeranno l'immediata applicazione di misure disciplinari a carico dei responsabili.

A tal fine, G.B.G. si impegna ad inserire specifiche e dettagliate clausole nei contratti, nelle lettere d'incarico o negli accordi di *partnership*, che prevedano le sanzioni irrogabili.

In mancanza, è prerogativa degli Amministratori, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, valutare la gravità della violazione e, quindi, decidere in merito alla sanzione, di volta in volta, applicabile.

Tali infrazioni, seppure lievi, sono, comunque, valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al terzo trasgressore.

Le violazioni possono essere sanzionate, proporzionalmente alla gravità, con le modalità già previste in questo Codice Disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti, fino a comportare la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale.

La Società, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 95

G.B.G S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 96

CODICE ETICO

1. Premessa e obiettivi

G.B.G. (di seguito "G.B.G." o la "Società") è una società di diritto privato.

G.B.G. è impegnata a promuovere, accrescere e sviluppare la responsabilità sociale della propria impresa anche attraverso i principi etici e deontologici di cui al presente Codice.

La Società, consapevole che l'etica dei comportamenti costituisce valore e condizione imprescindibile per il perseguimento dei propri obiettivi e che valori quali onestà, integrità morale, trasparenza, affidabilità e senso di responsabilità rappresentano il fondamento di tutte le attività che caratterizzano la propria mission, definisce le linee di condotta a cui sono improntati i comportamenti nelle relazioni interne e nei rapporti con l'esterno.

Detti principi etici, contenuti nel presente Codice, contribuiscono a consolidare la credibilità di G.B.G. nel contesto istituzionale e sociale in cui opera.

Tali principi consolidati trovano applicazione e presidio nel Modello Organizzativo, elaborato dalla Società ai sensi del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, (di seguito "Modello G.B.G."), in cui vengono definite regole di organizzazione e di gestione del servizio che favoriscono il rispetto dei valori della responsabilità sociale e la prevenzione del rischio reato.

2. Destinatari e ambito di applicazione

Il Codice Etico si rivolge ai Destinatari, come definiti nella Parte Generale del Modello di Organizzazione e Gestione di G.B.G.

Il Codice Etico definisce le regole di comportamento da rispettare nei rapporti tra Destinatari e nelle relazioni con Pubblica Amministrazione, fornitori e terzi in genere.

I principi sanciti dal Codice sono cogenti e devono essere rispettati in ogni momento della attività della Società. G.B.G. richiede ai suoi interlocutori il rispetto del Codice Etico.

Eventuali violazioni saranno sanzionate in conformità alle leggi, alle procedure aziendali ed al Modello G.B.G.

G.B.G. si impegna a diffondere il Codice Etico presso tutti i Destinatari e a predisporre ogni possibile strumento che ne favorisca la conoscenza e la piena applicazione.

3. Principi generali e conflitto di interessi

I rapporti e i comportamenti tra Destinatari e tra questi ed i terzi, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, trasparenza, riservatezza, imparzialità, diligenza, lealtà e reciproco rispetto.

I Destinatari devono astenersi da attività, anche occasionali, che possano configurare conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire sulle capacità decisionali dei singoli, alterando la funzionalità aziendale e gli interessi di natura Pubblica eventualmente coinvolti, attenendosi alle cause di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

In particolare, tutti i Destinatari:

- a. devono evitare situazioni in cui gli interessi personali possano generare conflitti di interesse con quelli della Società o con il più generale interesse Pubblico che ne governa l'azione;
- b. non devono utilizzare informazioni ottenute in occasione dello svolgimento delle proprie funzioni aziendali per acquisire vantaggi in modo diretto o indiretto. Devono, in ogni caso, evitare l'uso improprio e non autorizzato del patrimonio di conoscenze e informazioni aziendali;
- c. devono operare nei rapporti con i terzi con imparzialità, trasparenza e correttezza, evitando di instaurare relazioni che siano frutto di sollecitazioni esterne o che possano generare conflitti di interesse (in questo contesto non sono ammessi scambi di omaggi anche di modesto valore);
- d. devono, in ogni caso, svolgere la propria attività lavorativa tenendo comportamenti corretti e trasparenti, in conformità alle disposizioni del Modello G.B.G. e delle procedure aziendali.

4. Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

Ciascun Destinatario opera al fine di garantire un ambiente di lavoro sereno e privo di pregiudizi nel rispetto della personalità e della dignità dell'individuo. I rapporti tra i Destinatari sono improntati a valori di civile convivenza nonché ai principi fondamentali della Carta Costituzionale

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 97

che affermano la pari dignità sociale, senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, sesso, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni fisiche o psichiche. I rapporti tra i Destinatari e tra questi ed i terzi, a prescindere dai livelli di responsabilità, si svolgono con lealtà, correttezza e rispetto, fermo restando i ruoli e le diverse funzioni aziendali. Ciascun responsabile esercita le scelte connesse alla propria posizione aziendale con obiettività ed equilibrio, curando la crescita professionale dei propri collaboratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Ciascun Destinatario dovrà tenere comportamenti collaborativi, assolvendo ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

5. Tutela del patrimonio aziendale e tenuta delle informazioni

Ciascun Destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, funzionali o strumentali per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali. I Destinatari, anche al di fuori dell'orario di lavoro, collaborano alla corretta rappresentazione delle attività aziendali e, laddove venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze su informazioni e documentazione aziendale, hanno l'obbligo di riferire agli organi preposti e/o al proprio diretto responsabile aziendale. Le informazioni e i documenti sono acquisiti e trattati solo per le specifiche finalità aziendali dai Destinatari in via generale preposti alla funzione aziendale ovvero specificamente incaricati.

6. Tutela dei luoghi di lavoro

La Società adotta tutte le misure necessarie, nel rispetto della legislazione vigente, al fine di garantire un ambiente di lavoro adeguato e sicuro a salvaguardia della salute di dipendenti, terzi e destinatari. A tale scopo ha predisposto uno specifico sistema (Sistema Sicurezza Lavoro) al rispetto del quale sono tenuti tutti i Destinatari.

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle misure di prevenzione e sicurezza vigenti. L'inadeguatezza o l'inefficacia dei presidi antinfortunistici o di prevenzione è immediatamente segnalata alla struttura interna preposta.

7. Tutela dell'Ambiente

La Società, adotta tutte le misure finalizzate a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e si impegna a porre in essere misure volte alla sensibilizzazione ed al rispetto verso l'Ambiente.

8. Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i fornitori

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione il Destinatario che rappresenta la Società è tenuto al rispetto del Codice Etico. L'attenzione verso il committente è perseguita con competenza, professionalità, cortesia, trasparenza, correttezza e imparzialità. Le relazioni con i fornitori si svolgono nel rispetto dei criteri di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza, evitando e segnalando quelli che possano generare vantaggi personali, conflitti di interesse o comunque patologie di processo.

La scelta dei fornitori è realizzata nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza, opportunità, efficienza ed economicità, oltre che del quadro normativo regolativo della materia.

9. Rapporti con Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni, Organizzazioni Politiche e Sindacali

I rapporti con Istituzioni e Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni, Organizzazioni politiche e sindacali sono ispirati ai principi di correttezza, imparzialità e indipendenza e sono riservati alle funzioni aziendali preposte.

In particolare, i Destinatari che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la Pubblica Amministrazione devono operare osservando rigorosamente il presente Codice e le indicazioni contenute nel Modello G.B.G. .

Fatte salve le prerogative sindacali previste dalla legge e dal contratto di lavoro vigente, ciascun Destinatario è consapevole che l'eventuale coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, al di fuori del contesto lavorativo ed in conformità alle leggi.

10. Rapporti esterni e rappresentanza della Società

I rapporti della Società con l'esterno sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali preposte, e sono svolti in coerenza ed attuazione delle strategie aziendali.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 98

Fatte salve comunque le eventuali esigenze di riservatezza, le comunicazioni all'esterno della Società dovranno essere corrette e chiare. In nessun caso potranno essere autorizzate comunicazioni che diano un'immagine dell'azienda in contrasto con i Canoni etici del presente codice. Il mero rischio che ciò avvenga costituisce comportamento riprovevole.

La partecipazione di Destinatari, in nome o in rappresentanza della Società, a singoli eventi, comitati, associazioni di qualsiasi tipo, dovrà esser regolarmente autorizzata, dal relativo responsabile di Direzione o di Area.

Per le attività svolte a titolo personale va specificato che non sono rese in rappresentanza della Società.

11. Scritture Contabili e Comunicazioni Societarie

La Società promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale, conformemente a quanto disposto dalla L. 262/05.

Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o scarsa accuratezza nella gestione della contabilità e della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a darne immediata notizia: i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio Responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i fornitori esterni alla Società sono tenuti ad informare il loro referente interno G.B.G. , o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i Responsabili sono tenuti ad informare direttamente L'Organismo di Vigilanza.

12. Riservatezza

Tutte le informazioni e la documentazione apprese nello svolgimento di attività in favore della G.B.G. , ivi comprese quelle relative alle procedure di gara, sono riservate.

13. Documentazione e Partecipazione a gare d'appalto

I soggetti coinvolti nella redazione della documentazione per le gare d'appalto hanno l'obbligo di:

- favorire la massima partecipazione possibile alle procedure di selezione del contraente anche nel rispetto degli obiettivi dettati dall'Amministrazione Committente, nonché una leale e corretta concorrenza tra i partecipanti;
- consentire una adeguata ricostruibilità/tracciabilità dei criteri adottati e delle scelte adottate;
- rispettare, in relazione alle informazioni acquisite in ragione delle attività e delle funzioni svolte, le disposizioni in materia di riservatezza stabilite nel Codice e dalla normativa vigente ponendo in essere tutte le cautele necessarie al fine di evitare divulgazioni, anche solo involontarie, nei confronti di qualsivoglia soggetto, di notizie riservate;
- dare evidenza di eventuali favoritismi, comportamenti collusivi, anche solo apparenti o potenziali, nonché di ogni altro comportamento non conforme alla normativa vigente, alle procedure ed ai regolamenti interni della G.B.G. , nonché alle disposizioni ed ai principi stabiliti nel Codice, di cui il soggetto venga a conoscenza nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

14. Controlli dell'Organismo di Vigilanza

La corretta osservanza ed applicazione del Presente Codice viene garantita dall'Organismo di Vigilanza istituito per il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231 /01.

15. Violazione del Codice Etico

I precetti del Codice svolgono anche una generale funzione di prevenzione dei rischi aziendali e, pertanto, vanno intesi in combinato con le disposizioni contenute nel Modello G.B.G. , che ha invece specifica funzione di prevenzione in ordine ai reati c.d. rilevanti.

Al pari delle violazioni al Modello G.B.G. , le eventuali violazioni al Codice Etico, avendo effetti diretti sulla Società, costituiscono comportamento sanzionabile in quanto lesivo del rapporto fiduciario e dell'obbligo di diligenza (ai sensi dell'artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile).

In casi gravi e/o reiterati, la violazione del presente Codice può determinare l'attivazione di azione legale e l'adozione di provvedimenti disciplinari e sanzionatori nei confronti dei Destinatari autori della violazione.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 99

Il sistema di Controllo nel suo insieme (composto da Codice Etico, procedure aziendali, e Modello G.B.G.) è teso a garantire il rispetto delle leggi, delle strategie e delle politiche aziendali, il conseguimento degli obiettivi prefissati, la tutela del patrimonio materiale e immateriale della Società.

Ogni Destinatario del Codice, nell'ambito delle relative funzioni svolte, ha la responsabilità della efficacia del sistema di controllo interno.

Il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello G.B.G. , nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato all'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo .

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 100

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del decreto 231 prevede che l'ente G.B.G. Srl possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a. adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "l'Organismo di vigilanza" o "l'OdV").

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Peraltro, come ogni componente del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale. L'Organismo deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di vigilanza, occorre valutare attentamente i compiti ad esso conferiti dalla legge, nonché i requisiti necessari ai fini dell'adeguato svolgimento di tali compiti, alla luce della giurisprudenza maturata sul punto.

Individuazione dell'Organismo di vigilanza - Composizione dell'Organismo di vigilanza

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente G.B.G. Srl, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà.

A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente G.B.G. Srl.

Ad esempio, l'articolo 6, comma 4, del decreto 231 consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di Organismo di vigilanza all'organo dirigente. G.B.G. Srl non intende avvalersi di questa facoltà, indicando la composizione monocratica come strumento per garantire le funzioni demandate all'OdV.

Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di vigilanza

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 101

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale
 - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
- follow-up. verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'estensione dell'applicazione del decreto 231 ai delitti colposi pone un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e della tutela dell'ambiente e quello del modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela dell'ambiente e quella dell'Organismo di vigilanza.

Si specifica che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo; l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231; l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

Peraltro, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte).

Infine, nell'ottica di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'Organismo di vigilanza, è opportuno curare la tracciabilità e la conservazione della

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 102

documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, ecc.).

Possono dunque così sintetizzarsi i requisiti richiesti all'Organismo di vigilanza dal decreto 231, come interpretato dalla giurisprudenza:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA Evitare che all'Organismo di vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante.

Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice.

Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

PROFESSIONALITÀ Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.

È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.

CONTINUITÀ Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello. Curare la documentazione dell'attività svolta.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 12 novembre 2011, n. 183 (nota come legge di stabilità 2012), è stato stabilito che 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. Probabilmente lo spirito della norma è di evitare ulteriori costi e l'eccessivo appesantimento dovuto alla duplicazione di organi di controllo.

Per sintetizzare, il compito dell'organismo di vigilanza può essere svolto:

dall'organo dirigente nel caso di enti di piccole dimensioni;

nel caso di società di capitali anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza e dal comitato per il controllo della gestione;

taluno ritiene che tale compito possa essere svolto anche dall'Internal Auditing; da un organismo ad hoc preferibilmente composto da personale qualificato interno all'ente, non operativo e da soggetti esterni quali consulenti, tecnici.

Obblighi di informazione dell'Organismo di vigilanza

L'obbligo di dare informazione all'OdV è rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato e riguarda: a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, eco.); b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante, se

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 103

singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

L'Organismo di vigilanza deve altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

G.B.G S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 104

G.B.G. ANTI-BRIBERY CODE

COMBATING BRIBERY, BRIBE SOLICITATION AND EXTORTION

G.B.G. commits itself not to offer, promise, give, or demand a bribe or other undue advantage to obtain or retain business or other improper advantage. G.B.G. commits itself to also resist the solicitation of bribes and extortion. In particular, G.B.G. commits itself to:

- Not offer, promise or give undue pecuniary or other advantage to public officials or the employees of business partners. Likewise, G.B.G. will not request, agree to or accept undue pecuniary or other advantage from public officials or the employees of business partners.

G.B.G. will not use third parties such as agents and other intermediaries, consultants, representatives, distributors, consortia, contractors and suppliers and joint venture partners for channelling undue pecuniary or other advantages to public officials, or to employees of its business partners or to its relatives or business associates.

- Develop and adopt adequate internal controls, ethics and compliance programmes or measures for preventing and detecting bribery, developed on the basis of a risk assessment addressing the individual circumstances of an enterprise, in particular the bribery risks facing the enterprise.

Adopt internal controls, ethics and compliance programmes or measures and commits itself to include a system of financial and accounting procedures, including a system of internal controls, reasonably designed to ensure the maintenance of fair and accurate books, records, and accounts, to ensure that they cannot be used for the purpose of bribing or hiding bribery.

- Ensure, taking into account the particular bribery risks facing the enterprise, properly documented due diligence pertaining to the hiring, as well as the appropriate and regular oversight of employees and agents, and that remuneration of agents is appropriate and for legitimate services only.

- Promote employee awareness of and compliance with company policies through appropriate dissemination of such policies, programmes or measures and through training programmes and disciplinary procedures.

- Not make illegal contributions to candidates for public office or to political parties or to other political organisations.

G.B.G. believes that integrity and fair dealing are essential assets of the company and this should be reflected in all activities. Each employee has a responsibility to ensure that the company will not get involved in corruption.

Both active and passive bribery is illegal.

No employee nor any other person representing G.B.G. such as agents, supplier joint venture partners or others, may on any occasion, neither directly or indirectly,

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 105

offer anything of value to any person that directly or indirectly represents a client or a supplier in order to gain an advantage or as a reward for a favour.

Agents, suppliers and third parties

G.B.G. can be held responsible for unlawful actions committed by external partners if it can be proven that the company by negligence has overseen warnings that indicate that an agent might be using bribery. It is very important that all employees are following these rules when working with external partners:

Only use well qualified companies and representatives with a good reputation.

It is mandatory to report if an external agent:

- Has a questionable reputation.
- Suggests a deal that indicates bribery.
- Neglects the company code of conduct.
- Does not appear to be a fair dealer in other situations.
- Does not show any interest in quality, training, guarantees etc.
- Has a relationship (such as family ties or former employment) that could improperly influence the client's decision.
- Requests an unusual payment method such as transferring the commission to a bank in a third country or to another currency than normally used in for transactions in the country of the agent.
- Breaks up the contract sum into smaller amounts.
- Claims that he or she can help secure the contract because he or she has a "special agreement" with the customer of the contract.
- Requires payment in advance.
- Requires a commission that is unusually large in relation to the service provided.

It is also a clear indication of questionable activity if the agent requires that a bid should be made through a specific sales agent or partner.

Gifts and entertainment expenses

As a rule, gifts or services offered by an employee or agent representing G.B.G. is not accepted.

Gifts should never be offered secretly.

Money should never be offered as a gift.

When offering a gift, the economic situation of the receiver should always be considered, and a gift should never exceed the recipient's ability to repay.

It is forbidden to offer gifts when G.B.G. is bidding for a contract or at any stage of a procurement tender.

Entertainment such as dinner invitations should never be excessive.

Voyages and business trips should always have a legitimate business purpose and should never be offered secretly.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 106

When accepting gifts the general rules are:

It is not allowed to accept gifts given with the purpose of influencing upon a decision. This also applies to all kinds of special services and the procurements of goods at a price far below market value.

It is not allowed to accept gifts.

Political campaign contributions

Political campaign contributions are not allowed.

Petty corruption

Petty corruption refers to the situation, in which a small amount of money is paid to get goods through customs, to get import licence papers stamped rapidly and so on. It is services that should be free of charge, according to the law.

Corruption is illegal and should be avoided. G.B.G. only refers to legal practise and to the company code of conduct.

G.B.G. S.R.L. MOG D.LGS. 231/01

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 107

G.B.G. - CODE OF ETHICS AND CODE OF CONDUCT

<p>G.B.G. - CODE OF ETHICS AND CODE OF CONDUCT Preface</p> <p>The Code of Ethics and code of conduct of G.B.G. aims to define, formalise and share the ethical values on which G.B.G. is based. Observance of these values is fundamental for the smooth operation, reliability and reputation of the Company.</p> <p>The aim is to ensure everyone has the same values and to make such values a point of reference for every decision and all action taken by employees at all levels.</p> <p>G.B.G. Code of Ethics therefore ensures effective prevention, detection and countering of breaches of the law and the regulatory provisions applicable to the Company's business activity. The Code is an integral part of the Management and Control Model drawn up for the purposes of preventing the offences envisaged by Legislative Decree 231/01.</p> <p>The Code of Ethics and code of conduct provide voluntary principles and standards for responsible business conduct consistent with applicable laws and internationally recognised standards. However, G.B.G. adhering to the Code of Ethics and code of conduct makes a binding commitment to implement them in accordance with Code of Ethics and the Code of Conduct.</p> <p>FIELD OF APPLICATION</p> <p>The Code of Ethics and the Code of Conduct applies to the members of the Board of Directors, to all employees, all external collaborators (consultants, brokers, business partners, agents and to all stakeholders), suppliers, contractors, customers and all other stakeholders</p> <p>Through international trade and investment, G.B.G. has strengthened and deepened ties that join countries and regions of the world.</p>	<p>G.B.G. - CODICE ETICO E CODICE DI CONDOTTA Premessa</p> <p>Il codice etico e il codice di condotta G.B.G. mira a definire, formalizzare e condividere l'insieme dei valori etici cui G.B.G. si ispira, la cui osservanza da parte dei destinatari costituisce l'elemento fondante per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società medesima.</p> <p>Il fine è quello di condividere gli stessi valori e di porli come punto di riferimento e confronto rispetto ad ogni decisione e comportamento presi da chi opera nell'ambito aziendale, a qualsiasi livello gerarchico si trovi.</p> <p>La predisposizione di un Codice Etico da parte di G.B.G. garantisce un'efficace attività di prevenzione, rilevazione e contrasto alle violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività. In particolare, il Codice è parte integrante del Modello di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/0-</p> <p>Il Codice Etico e il codice di condotta enunciano principi e standard volontari per un comportamento responsabile nella conduzione delle attività imprenditoriali, conforme alle leggi vigenti e alle norme riconosciute a livello internazionale. tuttavia, G.B.G. si impegna in modo vincolante ad attuarle.</p> <p>AMBITO DI APPLICAZIONE</p> <p>Il Codice etico si applica ai Consiglieri di Amministrazione, a tutti i dipendenti, a tutti i collaboratori esterni (consulenti, intermediari, partner commerciali, agenti e a tutti gli altri stakeholders).</p> <p>Mediante gli scambi e gli investimenti internazionali, G.B.G. ha rafforzato e sviluppato i legami tra i diversi paesi e diverse regioni del mondo.</p> <p>La natura, la portata e la rapidità dei cambiamenti economici rappresentano nuove sfide strategiche</p>
---	---

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 108

<p>The nature, scope and speed of economic changes have presented new strategic challenges for G.B.G. and its stakeholders. G.B.G. implements best practice policies for sustainable development that seek to ensure coherence between economic, environmental and social objectives.</p> <p>G.B.G. demonstrates that respect for high standards of business conduct can enhance growth.</p> <p>G.B.G. has developed internal programmes, guidance and management systems that underpin its commitment to good corporate citizenship, good practices and good business and employee conduct.</p> <p>G.B.G. has called upon consulting, auditing and certification services, contributing to the accumulation of expertise in these areas. G.B.G. has also promoted social dialogue on what constitutes responsible business conduct and has worked with stakeholders, including in the context of multi-stakeholder initiatives, to develop guidance for responsible business conduct.</p> <p>The Code of Ethics and code of conduct clarify the shared expectations for business conduct of G.B.G. and provide a point of reference for G.B.G. and for other stakeholders. Thus, the Code of Ethics and code of conduct both complement and reinforce private efforts to define and implement responsible business conduct covering such areas as the environment, the fight against corruption, consumer interests, corporate governance.</p> <p>I. CONCEPTS AND PRINCIPLES</p> <p>The Code of Ethics and code of conduct provide principles and standards of good practice consistent with applicable laws and internationally recognised standards. Observance of the Code of Ethics and code of conduct is voluntary and not legally enforceable. Nevertheless, some matters covered by the Code of Ethics and code of conduct are regulated by national law or international commitments. Obeying domestic laws is the first obligation of G.B.G. .</p>	<p>per G.B.G. e i suoi stakeholders. G.B.G. attua politiche nel campo dello sviluppo sostenibile, volte ad assicurare la coerenza fra gli obiettivi, economici, ambientali e sociali.</p> <p>G.B.G. dimostra che il rispetto di norme di comportamento rigorose può dare impulso alla crescita.</p> <p>G.B.G. ha sviluppato programmi interni e sistemi di orientamento e gestione capaci di supportare il suo impegno per una buona cittadinanza d'impresa e per l'adozione di buone pratiche e di una buona condotta negli affari e nei confronti dei propri dipendenti.</p> <p>G.B.G. si è avvalsa di servizi di consulenza, di revisione e di certificazione, contribuendo all'accumulo di competenze in questi settori. G.B.G., inoltre, ha promosso il dialogo sociale su cosa costituisca una condotta imprenditoriale responsabile e ha cooperato con i suoi stakeholders, anche nel quadro di iniziative multi-stakeholder, allo sviluppo di orientamenti per una condotta imprenditoriale responsabile.</p> <p>Il Codice Etico e il codice di condotta chiariscono le aspettative condivise da G.B.G. in materia e costituiscono un punto di riferimento per G.B.G. e per gli altri stakeholders. per questo, Il Codice Etico e il codice di condotta completano e rafforzano le iniziative private volte a definire e attuare regole di comportamento imprenditoriale responsabile in settori quali l'ambiente, la lotta contro la corruzione, gli interessi dei consumatori, corporate governance.</p> <p>I. CONCETTI E PRINCIPI</p> <p>Il Codice Etico e il codice di condotta enunciano principi e standard di buone pratiche conformi alle leggi applicabili e alle norme riconosciute a livello internazionale. Il rispetto del Codice Etico e il codice di condotta è volontario e non giuridicamente vincolante. Tuttavia, alcuni dei temi trattati nel Codice Etico e il codice di condotta sono regolamentati da leggi nazionali o impegni internazionali.</p> <p>L'osservanza delle leggi nazionali è il primo obbligo di G.B.G. .</p> <p>II. PRINCIPI GENERALI</p>
--	--

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 109

<p>II. GENERAL POLICIES</p> <p>G.B.G. considers the views of other stakeholders. In this regard: G.B.G. commits itself to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribute to economic, environmental and social progress with a view to achieving sustainable development. - Respect the internationally recognised human rights of those affected by its activities. - Encourage human capital formation, in particular by creating employment opportunities and facilitating training opportunities for employees. - Refrain from seeking or accepting exemptions not contemplated in the statutory or regulatory framework related to human rights, environmental, health, safety, labour, taxation, financial incentives, or other issues. - Support and uphold good corporate governance principles and develop and apply good corporate governance practices, including throughout enterprise groups. - Develop and apply effective self-regulatory practices and management systems that foster a relationship of confidence and mutual trust between G.B.G. and the societies in which they operate. - Promote awareness of and compliance by workers employed by G.B.G. with respect to company policies through appropriate dissemination of these policies, including through training programmes. - Refrain from discriminatory or disciplinary action against workers who make bona fide reports to management or, as appropriate, to the competent public authorities, on practices that contravene the law, the Code of Ethics and code of conductor the enterprise's policies. - encourage, where practicable, business partners, including suppliers and sub-contractors, to apply principles of responsible business conduct compatible with the Code of Conduct and Code of Ethics. - Engage with relevant stakeholders in order to provide meaningful opportunities for its views to be taken into account in relation to planning and decision making for projects or other activities that may significantly impact local communities. 	<p>G.B.G. prende in considerazione i punti di vista degli altri stakeholders, a tale riguardo: G.B.G. si impegna a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribuire al progresso economico, sociale e ambientale per realizzare uno sviluppo sostenibile. - rispettare i diritti umani internazionalmente riconosciuti delle persone interessate dalle sue attività. - incoraggiare la formazione di capitale umano, in particolare creando opportunità di occupazione e favorendo le opportunità di formazione dei dipendenti; - astenersi dal ricercare o dall'accettare esenzioni non contemplate nelle norme di legge o regolamentari relative ai diritti umani, all'ambiente, alla salute, alla sicurezza, al lavoro, alla fiscalità, agli incentivi finanziari o ad altre materie; - sostenere e fare osservare i principi di buon governo societario e sviluppare e applicare buone pratiche di governo societario, anche nei gruppi imprenditoriali; - elaborare ed applicare pratiche di autoregolamentazione e sistemi di amministrazione efficaci che promuovano un rapporto di fiducia reciproca fra G.B.G. ed il contesto sociale in cui essa opera; - promuovere fra i lavoratori alle dipendenze di G.B.G. la consapevolezza delle politiche aziendali e l'adesione alle stesse, attraverso una loro appropriata divulgazione, anche tramite programmi di formazione; - astenersi dall'adozione di misure discriminatorie o disciplinari nei confronti di lavoratori che in buona fede riferiscono alla direzione o, se del caso, alle pubbliche autorità competenti, comportamenti contrari alla legge, al Codice Etico e il codice di condotta o alle politiche dell'impresa; - incoraggiare, per quanto possibile, i propri partner commerciali, compresi fornitori e subcontraenti, ad applicare principi di comportamento imprenditoriale responsabile conformi alle Il Codice Etico e il codice di condotta; - Coinvolgere gli stakeholders interessati, dando loro concrete opportunità di far valere il proprio punto di vista in merito alla pianificazione e alle decisioni su progetti o altre attività che possano avere un impatto notevole sulle comunità locali;
---	--



Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale

Revisione
02/2021

Pagina 110

- Abstain from any improper involvement in local political activities.

III. DISCLOSURE

- G.B.G. ensures that timely and accurate information is disclosed on all material matters regarding its activities, structure, financial situation, performance, ownership and governance. Disclosure policies of G.B.G. are tailored to the nature, size and location of the enterprise, with due regard taken of costs, business confidentiality and other competitive concerns.

- Disclosure policies of G.B.G. include material information on:

- the financial results of the enterprise;
- enterprise objectives;
- major share ownership.

IV. HUMAN RIGHTS

G.B.G. protects human rights. G.B.G. commits itself to, within the framework of internationally recognised human rights, the international human rights obligations of the countries in which they operate as well as relevant domestic laws and regulations. G.B.G. commits itself to:

- Respect human rights.
- Within the context of its activities, avoid causing or contributing to adverse human rights impacts and address such impacts when they occur.

- Seek ways to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to its business operations, products or services by a business relationship, even if it do not contribute to those impacts.

- Have a policy commitment to respect human rights.

- Carry out human rights due diligence as appropriate to its size, the nature and context of operations and the severity of the risks of adverse human rights impacts.

V. EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS

- astenersi da qualsiasi indebita ingerenza nelle attività politiche locali.

III. DIVULGAZIONE DI INFORMAZIONI

- G.B.G. assicura che siano regolarmente e debitamente divulgate informazioni tempestive e affidabili sulla sua attività, struttura e situazione finanziaria, sui risultati, sulla proprietà e sul governo d'impresa. Le politiche divulgative di G.B.G. sono adeguate alla natura, alle dimensioni ed all'ubicazione delle stesse, tenuto conto dei costi e delle esigenze legate alla riservatezza e alla concorrenza.

- Le politiche di divulgazione delle informazioni di G.B.G. comprendono, informazioni significative riguardanti:

- i risultati finanziari e operativi della società;
- gli obiettivi d'impresa;
- le partecipazioni;

IV. DIRITTI UMANI

G.B.G. tutela i diritti umani. nel quadro dei diritti umani internazionalmente riconosciuti, degli obblighi internazionali in materia dei paesi in cui opera, nonché delle leggi e dei regolamenti nazionali in merito. G.B.G. si impegna a:

- rispettare i diritti umani..

- nel contesto delle proprie attività, evitare di avere un qualsiasi impatto negativo sui diritti umani o di contribuirvi e contrastare tale impatto quando si verifica.

- cercare di prevenire o mitigare l'impatto negativo sui diritti umani direttamente correlato, per via di un rapporto commerciale, alle sue attività imprenditoriali, ai suoi prodotti o ai suoi servizi, anche se G.B.G. non contribuisce a tale impatto.

- adottare una politica che le impegni al rispetto dei diritti umani.

- mettere in atto una due diligence in materia di diritti umani, in misura adeguata alla dimensione, alla natura e al contesto delle attività nonché alla gravità del rischio di impatto negativo contro i diritti umani.

V OCCUPAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 111

<p>G.B.G. commits itself, within the framework of applicable law, regulations and prevailing labour relations and employment practices and applicable international labour standards:</p> <p>a. Not discriminate against its employees with respect to employment or occupation on such grounds as race, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.</p> <p>b. to Respect the right of workers employed to have trade unions and representative organisations of its own choosing recognised for the purpose of collective bargaining, and engage in constructive negotiations, either individually or through employers' associations, with such representatives with a view to reaching agreements on terms and conditions of employment.</p> <p>- . to be guided throughout its operations by the principle of equality of opportunity and treatment in employment and not discriminate against its workers.</p> <p>- Take adequate steps to ensure occupational health and safety in its operations.</p> <p>G.B.G. in its operations, to the greatest extent practicable, provide training with a view to improving skill levels of the workers, in co-operation with worker representatives and, where appropriate, relevant governmental authorities.</p> <p>Enable authorised representatives of the workers in its employment to negotiate on collective bargaining or labour-management relations issues and allow the parties to consult on matters of mutual concern with representatives of management who are authorised to take decisions on these matters.</p> <p>VI. ENVIRONMENT</p> <p>G.B.G., within the framework of laws, regulations and administrative practices in the countries in which they operate, and in consideration of relevant international agreements, principles, objectives, and standards, takes due account of the need to protect the environment, public health and safety, and generally to conduct its activities in a manner contributing to the wider goal of sustainable development. In particular, G.B.G. commits itself to:</p>	<p>G.B.G. si impegna, nel quadro delle leggi e dei regolamenti applicabili, delle pratiche in vigore in materia di impiego e di rapporti di lavoro, nonché degli standard internazionali applicabili in materia di lavoro:</p> <p>a. a non praticare alcuna discriminazione nei confronti dei propri lavoratori in materia di impiego o professione, per motivi di razza, sesso, religione, opinione politica, cittadinanza, estrazione sociale o qualunque altra circostanza;</p> <p>b. a rispettare il diritto dei lavoratori occupati di farsi rappresentare da sindacati e da altre organizzazioni rappresentative di propria scelta riconosciuti ai fini della contrattazione collettiva e avviare, sia individualmente sia tramite le associazioni dei datori di lavoro, negoziati costruttivi con tali rappresentanti allo scopo di concludere accordi sui termini e sulle condizioni d'impiego;</p> <p>- ispirarsi, in tutte le sue attività, al principio di pari opportunità e di parità di trattamento sul lavoro e non praticare la discriminazione nei confronti dei propri lavoratori;</p> <p>- adottare misure adeguate per assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro nelle proprie attività;</p> <p>G.B.G. si obbliga a curare la formazione dei dipendenti, allo scopo di migliorare i livelli di competenza, in collaborazione con rappresentanti dei lavoratori e, se del caso, con le competenti autorità pubbliche;</p> <p>Consentire ai rappresentanti autorizzati dei lavoratori di condurre trattative sulle questioni relative ai contratti collettivi o alle relazioni sindacali e permettere alle parti di consultarsi su temi d'interesse comune con i rappresentanti dell'amministrazione autorizzati a prendere decisioni su tali argomenti.</p> <p>VI. AMBIENTE</p> <p>G.B.G., nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle procedure amministrative vigenti e avendo riguardo ad accordi, principi, obiettivi e standard internazionali, tiene in debito conto la necessità di tutelare l'ambiente, la salute pubblica e la sicurezza e, in linea generale, si obbliga a svolgere le proprie attività in modo da contribuire al più ampio obiettivo dello sviluppo sostenibile. In particolare, G.B.G. si obbliga a :</p>
---	--

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 112

<ul style="list-style-type: none"> - Establish and maintain a system of environmental management appropriate to the enterprise, including: <ul style="list-style-type: none"> - collection and evaluation of adequate and timely information regarding the environmental, health, and safety impacts of its activities; - regular monitoring and verification of progress toward environmental, health, and safety objectives or targets. - Taking into account concerns about cost, business confidentiality, and the protection of intellectual property rights: <ul style="list-style-type: none"> - provide the public and workers with adequate, measureable and verifiable (where applicable) and timely information on the potential environment, health and safety impacts of the activities of the enterprise - Assess, and address in decision-making, the foreseeable environmental, health, and safety-related impacts associated with the processes, goods and services of the enterprise over its full life cycle with a view to avoiding or, when unavoidable, mitigating them. - Maintain contingency plans for preventing, mitigating, and controlling serious environmental and health damage from its operations. - Continually seek to improve corporate environmental performance, at the level of the enterprise and, where appropriate, of its supply chain, by encouraging such activities as: <ul style="list-style-type: none"> - adoption of technologies and operating procedures in all parts of the enterprise that reflect standards concerning environmental performance in the best performing part of the enterprise; - development and provision of products or services that have no undue environmental impacts; are safe in its intended use; reduce greenhouse gas emissions; are efficient in its consumption of energy and natural resources; can be reused, recycled, or disposed of safely; - promoting higher levels of awareness among customers of the environmental implications of using the products and services of the enterprise, including, by providing accurate information on its products. 	<ul style="list-style-type: none"> - istituire e mantenere un sistema di gestione ambientale adeguato all'impresa, che includa: <ul style="list-style-type: none"> - la raccolta e la valutazione aggiornate e tempestive di informazioni relative agli effetti delle sue attività sull'ambiente, la salute e la sicurezza; - il monitoraggio e il controllo regolare dei progressi compiuti nel perseguimento degli obiettivi generali e specifici in materia di ambiente, salute e sicurezza; - tenuto conto dei problemi legati ai costi, alle esigenze di riservatezza e tutela dei diritti di proprietà intellettuale: <ul style="list-style-type: none"> - fornire al pubblico e ai lavoratori informazioni adeguate, misurabili, verificabili (ove possibile) e tempestive sui potenziali effetti delle attività dell'impresa sull'ambiente, la salute e la sicurezza. - valutare e affrontare, nel processo decisionale, i prevedibili effetti che i processi, prodotti e servizi dell'impresa, lungo tutto il ciclo di vita, possono avere sull'ambiente, la salute e la sicurezza, con l'obiettivo di evitarli o, se inevitabili, di mitigarli. - predisporre piani di emergenza per prevenire, mitigare e contenere i gravi danni all'ambiente e alla salute derivanti dalle sue attività. - perseguire il costante miglioramento delle prestazioni ambientali dell'azienda a livello di impresa e, ove opportuno, di catena di fornitura, incoraggiando attività quali: <ul style="list-style-type: none"> - l'adozione, in tutte le componenti dell'impresa, di tecnologie e procedure di gestione che rispettano gli standard per le prestazioni ambientali proprie delle componenti più efficienti; - lo sviluppo e la fornitura di prodotti o servizi privi di effetti indebiti sull'ambiente, sicuri nell'uso previsto, capaci di ridurre le emissioni di gas serra, efficienti nel consumo di energia e nell'impiego di risorse naturali e suscettibili di essere riutilizzati, riciclati o smaltiti in sicurezza; - la promozione di più alti livelli di consapevolezza dei propri clienti sulle conseguenze ambientali dell'uso dei prodotti e servizi dell'impresa, anche attraverso l'offerta di informazioni esatte sui propri prodotti.
---	---

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 113

<p>- Provide adequate education and training to workers in environmental health and safety matters, including the handling of hazardous materials and the prevention of environmental accidents, as well as more general environmental management areas, such as environmental impact assessment procedures, public relations, and environmental technologies.</p> <p>VII. COMBATING BRIBERY, BRIBE SOLICITATION AND EXTORTION</p> <p>G.B.G. commits itself not to offer, promise, give, or demand a bribe or other undue advantage to obtain or retain business or other improper advantage. G.B.G. commits itself to also resist the solicitation of bribes and extortion. In particular, G.B.G. commits itself to:</p> <p>- Not offer, promise or give undue pecuniary or other advantage to public officials or the employees of business partners. Likewise, G.B.G. will not request, agree to or accept undue pecuniary or other advantage from public officials or the employees of business partners.</p> <p>G.B.G. will not use third parties such as agents and other intermediaries, consultants, representatives, distributors, consortia, contractors and suppliers and joint venture partners for channelling undue pecuniary or other advantages to public officials, or to employees of its business partners or to its relatives or business associates.</p> <p>- Develop and adopt adequate internal controls, ethics and compliance programmes or measures for preventing and detecting bribery, developed on the basis of a risk assessment addressing the individual circumstances of an enterprise, in particular the bribery risks facing the enterprise.</p> <p>Adopt internal controls, ethics and compliance programmes or measures and commits itself to include a system of financial and accounting procedures, including a system of internal controls, reasonably designed to ensure the maintenance of fair and accurate books, records, and accounts, to ensure that they cannot be used for the purpose of bribing or hiding bribery.</p>	<p>- fornire ai lavoratori un'istruzione ed una formazione adeguate sui temi relativi alla salute e alla sicurezza ambientale, compresa la manipolazione di materiali pericolosi e la prevenzione degli incidenti ambientali, così come agli aspetti più generali della gestione ambientale, quali le procedure di valutazione di impatto ambientale, le relazioni pubbliche e le tecnologie ambientali;</p> <p>VII. LOTTA ALLA CORRUZIONE, ALL'ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE E ALLA CONCUSSIONE</p> <p>G.B.G. si obbliga a non offrire, promettere, concedere o richiedere pagamenti o altri benefici indebiti per ottenere o mantenere una certa posizione di mercato o un altro indebito vantaggio. del pari, a respingere qualsiasi forma di istigazione alla corruzione o di concussione. in particolare, G.B.G. si obbliga a :</p> <p>-astenersi dall'offrire, promettere o accordare a pubblici ufficiali o a dipendenti dei propri partner commerciali indebiti vantaggi in denaro o di altro tipo. Del pari, G.B.G. si obbliga a:</p> <p>- Non richiedere, concordare o accettare vantaggi indebiti in denaro o di altro tipo da parte di pubblici ufficiali o dipendenti dei propri partner commerciali. G.B.G. si obbliga a non servirsi di terzi, quali agenti e altri intermediari, consulenti, rappresentanti, distributori, consorzi, contraenti, fornitori e associati, come canali per fornire vantaggi in denaro o di altro tipo a pubblici ufficiali, dipendenti di partner commerciali o ai loro parenti o soci in affari;</p> <p>- A sviluppare e adottare meccanismi di controllo interni, nonché adeguati programmi o misure tesi a garantire l'etica e la conformità alle norme, per la prevenzione e la rilevazione della corruzione, basati su una valutazione del rischio che consideri le circostanze operative proprie di ciascuna impresa, ed in particolare il rischio di corruzione cui è soggetta. --</p> <p>Ad adottare meccanismi di controllo interni, programmi e misure tesi a garantire l'etica e la conformità alle norme, e includere un sistema di procedure finanziarie e contabili ed, in particolare, un sistema di controlli interni, volti a garantire, in misura ragionevole, la correttezza e la precisione dei libri, dei registri e della contabilità, così da impedirne l'uso a fini di corruzione o di occultamento della stessa.</p>
--	---

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 114

<ul style="list-style-type: none"> - Ensure, taking into account the particular bribery risks facing the enterprise, properly documented due diligence pertaining to the hiring, as well as the appropriate and regular oversight of employees and agents, and that remuneration of agents is appropriate and for legitimate services only. - Promote employee awareness of and compliance with company policies through appropriate dissemination of such policies, programmes or measures and through training programmes and disciplinary procedures. - Not make illegal contributions to candidates for public office or to political parties or to other political organisations. <p>VIII. CONSUMER INTERESTS</p> <p>When dealing with consumers, G.B.G. commits itself to act in accordance with fair business, marketing and advertising practices and takes all reasonable steps to ensure the quality and reliability of the goods and services that they provide. In particular, G.B.G. commits itself to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensure that the goods and services they provide meet all agreed or legally required standards for consumer health and safety, including those pertaining to health warnings and safety information. - Provide accurate, verifiable and clear information that is sufficient to enable consumers to make informed decisions, including information on the prices and, where appropriate, content, safe use, environmental attributes, maintenance, storage and disposal of goods and services. Where feasible this information commits itself to be provided in a manner that facilitates consumers' ability to compare products. - Provide consumers with access to fair, easy to use, timely and effective non-judicial dispute resolution and redress mechanisms, without unnecessary cost or burden. - Not make representations or omissions, nor engage in any other practices, that are deceptive, misleading, fraudulent or unfair. - Respect consumer privacy and take reasonable measures to ensure the security of personal data that they collect, store, process or disseminate. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assicurare, tenuto conto degli specifici rischi di corruzione cui vanno incontro, una due diligence, adeguatamente documentata, in merito al reclutamento e alla supervisione adeguata e regolare di impiegati e agenti, garantendo che la loro retribuzione sia adeguata ed esclusivamente connessa a servizi leciti. - Promuovere la consapevolezza dei dipendenti circa le politiche adottate dall'impresa tramite un'adeguata diffusione degli stessi e l'adozione di programmi di formazione e di procedure disciplinari; - astenersi dal versare qualsivoglia contributo illecito a candidati a cariche pubbliche, a partiti politici o ad altre organizzazioni politiche. <p>VIII. TUTELA DEI CONSUMATORI</p> <p>Nelle relazioni con i consumatori G.B.G. impronta lo svolgimento delle pratiche commerciali a criteri di correttezza, pubblicitarie e di marketing, adottando tutte le misure ragionevoli per garantire la qualità e l'affidabilità dei beni e dei servizi che fornisce. In particolare, G.B.G. si obbliga a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accertarsi che i beni e i servizi forniti rispettino tutti gli standard convenzionali o imposti per legge in materia di salute e sicurezza del consumatore, anche per quanto riguarda le avvertenze relative alla salute e le informazioni per la sicurezza; - fornire informazioni, esatte, verificabili e chiare, tali da permettere ai consumatori di adottare decisioni consapevoli, incluse le informazioni sui prezzi e, se del caso, sul contenuto, sulla sicurezza nell'utilizzo, sulle caratteristiche ambientali, sulla manutenzione, sullo stoccaggio e sullo smaltimento di beni e servizi. ove possibile, tali informazioni si obbliga a essere fornite in modo da permettere ai consumatori di confrontare i prodotti; - fornire ai consumatori l'accesso a meccanismi extragiudiziali di risoluzione delle controversie e riparatorii equi, facili da utilizzare, veloci ed efficaci, senza oneri o costi inutili; - astenersi da qualsiasi dichiarazione, omissione o qualsiasi altra pratica che risulti ingannevole, fuorviante, fraudolenta o sleale; - rispettare la riservatezza del consumatore e adottare misure ragionevoli per assicurare la tutela dei
--	--



Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale

Revisione
02/2021

Pagina 115

IX. SCIENCE AND TECHNOLOGY

G.B.G. commits itself to:

- Endeavour to ensure that its activities are compatible with the science and technology (S&T) policies and plans of the countries in which they operate and as appropriate contribute to the development of local and national innovative capacity.
- perform science and technology taking into account commercial needs.
- develop ties with local universities, public research institutions, and participate in co-operative research projects with local industry or industry associations.

X. COMPETITION - ANTITRUST

G.B.G. commits itself to:

- Carry out its activities in a manner consistent with all applicable competition laws and regulations.
- Refrain from entering into or carrying out anticompetitive agreements among competitors, including agreements to:
 - fix prices;
 - make rigged bids (collusive tenders);
 - establish output restrictions or quotas; or
 - share or divide markets by allocating customers, suppliers, territories or lines of commerce.
- Regularly promote employee awareness of the importance of compliance with all applicable competition laws and regulations, and, in particular, train senior management of the enterprise in relation to competition issues.

XI. TAXATION

- It is important for G.B.G. contribute to the public finances with a timely payment of its tax liabilities. In particular, G.B.G. commits itself to comply with both the letter and spirit of the tax laws and regulations.

dati personali raccolti, immagazzinati, trattati o divulgati;

IX. SCIENZA E TECNOLOGIA

G.B.G. si obbliga a :

- impegnarsi a garantire che le sue attività siano compatibili con le politiche e i programmi scientifici e tecnologici dei paesi in cui opera e, se del caso, contribuire allo sviluppo delle capacità d'innovazione locale e nazionale;
- svolgere attività di sviluppo scientifico e tecnologico per rispondere ai bisogni del mercato locale;
- ove attinente agli obiettivi commerciali, sviluppare localmente legami con le università e i centri di ricerca pubblici e partecipare a progetti di ricerca in cooperazione con l'industria o le associazioni industriali locali.

X. CONCORRENZA - ANTITRUST

G.B.G. si obbliga a :

- svolgere le sue attività in maniera compatibile con tutte le leggi e i regolamenti applicabili sulla concorrenza;
- astenersi dal concludere o attuare accordi anticoncorrenziali, volti, tra l'altro, a:
 - stabilire prezzi;
 - truccare le gare (offerte collusive);
 - stabilire restrizioni o quote di produzione; o
 - ripartire o suddividere i mercati, mediante la spartizione di clienti, fornitori, aree geografiche o rami di attività commerciale;
- diffondere con regolarità tra i dipendenti la consapevolezza dell'importanza di osservare tutte le normative e politiche applicabili in tema di concorrenza e, in particolare, formare la direzione dell'impresa in merito a tali temi

XI. FISCALITÀ

- È importante per G.B.G. contribuire alle finanze pubbliche versando puntualmente le imposte dovute. In particolare, G.B.G. si obbliga a conformarsi sia alla lettera sia allo spirito delle leggi e regolamenti fiscali.

	Modello di Gestione e Organizzazione Parte generale	Revisione 02/2021
		Pagina 116

<p>- G.B.G. commits itself to treat tax governance and tax compliance as important elements of its oversight and broader risk management systems. In particular, corporate boards commits itself to adopt tax risk management strategies to ensure that the financial, regulatory and reputational risks associated with taxation are fully identified and evaluated.</p> <p>RULES OF IMPLEMENTATION</p> <p>The Code of Ethics and the code of conduct of G.B.G. are disseminated to all stakeholders.</p> <p>The respect of the Code of Ethics must be considered an essential part of the obligations of all G.B.G. stakeholders.</p> <p>Any breach of the Code's principles and contents may be considered a violation of the primary obligations of the employment relationship or a disciplinary offence, with legal consequences with regard to maintaining the work relationship, and may result in compensation for the damage.</p> <p>For non-employees, observance of the Code is an essential requirement for the continuation of the professional relationship with G.B.G..</p> <p>Observance and updating of the Code of Ethics is monitored.</p>	<p>- G.B.G. si obbliga a considerare il governo degli aspetti scali e la conformità alle norme relative come elementi importanti dei propri meccanismi di controllo e sistemi di gestione del rischio in senso lato. In particolare, il consiglio di amministrazione si obbliga a adottare strategie per la gestione del rischio fiscale che permettano di assicurare che i rischi finanziari, legali e di reputazione associati alla scalità, siano del tutto identificati e valutati.</p> <p>NORME DI ATTUAZIONE</p> <p>Il Codice Etico e il codice di condotta di G.B.G. sono comunicati a tutti i soggetti interessati.</p> <p>L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale degli obblighi degli stakeholders di G.B.G..</p> <p>La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.</p> <p>Per i destinatari non dipendenti l'osservanza del Codice costituisce presupposto essenziale per la prosecuzione del rapporto professionale/ collaborativo con G.B.G..</p> <p>L'osservanza e l'adeguamento del Codice Etico sono oggetto di continuo monitoraggio da parte di G.B.G..</p>
---	--