

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 1 di 39	

Sommario

DEFINIZIONI	2
Sezione Prima	3
Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, N. 231	3
1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	3
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	3
1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	5
1.3 Il profilo sanzionatorio	11
1.4 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di GESTIONE	11
2. FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	13
SEZIONE SECONDA	16
IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI GIOBERT S.P.A.	16
1. Assetto societario di Giobert S.p.A.	16
2. ADOZIONE DEL MODELLO.....	18
2.1. Finalità del Modello.....	18
2.2. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	18
2.3. Struttura del Modello: sezioni prima e seconda - Allegati.....	22
L'Allegato 5 – Whistleblowing policy	23
2.4. Destinatari	24
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	25
3.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	25
3.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	29
3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	30
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	32
4.1 Destinatari.....	32
4.2 Ambito di applicazione.....	33
4.3 Criteri generali d'irrogazione delle sanzioni	34
4.4 Apparato sanzionatorio	34
a) Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri.	34
b) Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti.....	36
c) Sanzioni per gli Amministratori.....	36
d) Sanzioni nei confronti dei Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali	36
e) Adozione di Clausole di Salvaguardia in ambito contrattuale per i Lavoratori Autonomi	37
4.5 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari	37
5. INFORMAZIONI E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO	37
5.1 Formazione ed informazione del personale	38
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	38

Elenco delle revisioni

N° rev.	data	Descrizione della revisione
0	19/09/2014	Prima edizione
1	26/01/2016	“Responsabile” sostituito con “Referente” della parte speciale
2	27/01/2020	Eliminati riferimenti a WCM, aggiunti allegati 5 e 6; aggiornamenti a seguito di L. n. 3/2019, L. 157/2019

Preparata da:	Approvata da:
Avv. Clelia Charlotte Coco	Delibera C.d.A del 04/02/2020

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 2 di 39

DEFINIZIONI

La “**Società**” o “**Giobert**”: Giobert S.p.A.

Il “**Decreto**”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e sue successive modifiche e integrazioni;

Il “**Modello**”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del Decreto;

I “**Reati presupposto**” o i “**Reati**”: i reati di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto;

I “**Destinatari**”: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro vigilanza, ivi compresi i collaboratori;

“**Codice Etico**” il Codice Etico adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 19 settembre 2014;

L’”**OdV**” o “**l’Organismo**”: l’Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. N. 231/2001 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e del Codice e di curarne l’aggiornamento;

Le “**Linee Guida Confindustria**”: le linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. N. 231/2001 emanate dal gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni;

Il “**CdA**”: il Consiglio di amministrazione di GIOBERT S.P.A.;

Gli “**Stakeholder**”: tutti i soggetti che sono nella posizione di rivendicare un diritto nei confronti della Società in quanto hanno un interesse rilevante in gioco nella conduzione dell’impresa. Tale interesse può essere dato da un investimento specifico nell’impresa, da un eventuale rapporto contrattuale o semplicemente dai possibili effetti positivi o negativi cui la gestione aziendale può portare (es. collaboratori, clienti, fornitori e partner d’affari);

Responsabili delle parti speciali: i responsabili di ciascun settore di attività di Giobert nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge.

“**Statuto dei Lavoratori**”: legge 20 maggio 1970, n. 300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 3 di 39	

Sezione Prima
Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, N. 231

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300¹, ha disciplinato – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il D.Lgs. 231/2001 s’inserisce, dunque, in un contesto di attuazione di obblighi internazionali e comunitari² e - allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*”³.

La figura della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato nasce dalla considerazione che, frequentemente, le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo ed ha, quindi, la finalità di contrastare la c.d. “criminalità d’impresa”.

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

Si tratta di una responsabilità amministrativa peculiare poiché pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

¹ La legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l’altro, la Convezione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

² Il Comitato dei ministri del Consiglio d’Europa con la Raccomandazione del 20 ottobre 1998 ha invitato gli Stati membri a “*promuovere la adozione di misure (anche di natura penale), finalizzate a rendere le imprese responsabili per i delitti commessi nell’esercizio delle loro attività, indipendentemente dai regimi di responsabilità civile in vigore*”.

³ Così la “Commissione Grosso” nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 4 di 39	

In particolare, il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione “capitale” dell’interdizione dall’esercizio dell’attività.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell’interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue, innanzitutto, da un reato commesso *nell’interesse* dell’ente, ossiaognqualvolta la condotta illecita sia attuata con l’intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ognqualvolta la stessa traggia dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l’autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) esclude la responsabilità dell’ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell’ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all’art. 5 del D. Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell’ente qualora il reato sia commesso:

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

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) si riflette sulla diversa graduazione di responsabilità dell’ente coinvolto e comporta una differente disciplina dell’onere della prova.

Nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all’ente una presunzione di responsabilità, determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell’ente stesso e, quindi, la sua volontà e azione esteriore. L’ente, pertanto, sarà esente da responsabilità solo qualora dimostri la sua estraneità al fatto illecito dell’amministratore o direttore generale. L’onere della prova grava, dunque, in capo all’ente (art. 6 D. Lgs. N. 231/2001).

Nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell’ente, invece,

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	PARTE GENERALE	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 5 di 39	

sussiste solo in caso d'inadempimento (doloso o colposo) degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di soggetti in posizione apicale. L'onere della prova grava in capo all'accusa (art. 7 D. Lgs. N. 231/2001)

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo s'identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio.

Il Decreto inizialmente prevedeva i soli reati contro la pubblica amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto); per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata.

L'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231/01, o normative che ad esso fanno rinvio, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente è il seguente:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. n. 231/2001):

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica a danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- Istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.c.)⁴.

2) Reati informatici (art. 24 bis D. Lgs. n. 231/2001):

⁴ Fattispecie introdotta dalla L. n. 3/2019.

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 6 di 39

- Falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 625 ter c.p.);
- 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 e telematico (art. 615 quinque 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 quinque 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 quinque c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinque c.p.).

3) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis D. Lgs. n. 231/2001):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- 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.);
- 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.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 7 di 39

- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.).

4) Delitti contro l'industria e il commercio (art.25 bis D. Lgs. n. 231/2001):

- Turbata libertà dell'industria e 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 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari art. 517 quater c.p.;
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

5) Reati societari (Art. 25 ter D. Lgs. n. 231/2001):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 commi 1 e 2 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei 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.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 8 di 39

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

6) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D. Lgs. n.231/2001):

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di versione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinque c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)

7) Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art.25 quater D. Lgs. n. 231/2001).

8) Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinque D. Lgs. n. 231/2001):

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinque c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.).

9) Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. n.231/2001):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58)

10) Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (Art. 25 septies D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 9 di 39

3.8.2007 n. 123 recante “misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro”, entrata in vigore il 25.8.2007):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 comma terzo c.p.).

11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (Art. 25 octies D. Lgs. n. 231/2001):

- Ricettazione;
- Riciclaggio;
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

12) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D. Lgs. n. 2331 /2001).

13) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies D. Lgs. n. 231/2001).

14) Reati ambientali (art.25-undecies D. Lgs. n. 231/2001):

- Uccisione, distruzione cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat interno di un isto protetto (art. 733 bis c.p.)
- Inquinamento idrico (art. 137 D. Lgs. N. 152/2006)
- Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. N. 152/2006)
- Siti contaminati (art. 257 D. Lgs. N. 152/2006)
- Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260 bis D. Lgs. N. 152/2006)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 250 e 260 D. Lgs. N. 152/2006)
- Inquinamento atmosferico (art. 279 D. Lgs. N. 152/2006)
- Reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi;
- Reati previsti dalla legge 28 dicembre 1993, n. 549 in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
- Reati previsti dal D. Lgs. 6 novembre 2007 n. 202 in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi.

15) Reato di abbandono di rifiuti di cui all'art. 192, comma 4°, D. Lgs. N. 152/2006;

16) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D. Lgs. n. 231/2001)

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020

17) Reati transnazionali (Legge 16.3.2006 n. 146):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del T.U. di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 dpr 9 ottobre 1990 N. 309);
- Traffico di migranti - disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Favoreggiamento personale.

Pare opportuno precisare che i reati ora elencati nel paragrafo 17 possono determinare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della "transnazionalità". Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- Che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- Che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- Che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- Che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In assenza dei suddetti requisiti le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

18) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D. Lgs. n. 231/2001);

19) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D. Lgs. n. 231/2001);

20) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. n. 231/2001)⁵:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 D.Lgs. 10/03/2000, n. 74)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D.Lgs. 10/03/2000, n. 74)

⁵ Articolo inserito dall'[art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124](#) convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 2019 n. 157 pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 24.12.2019.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 11 di 39

- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8 D.Lgs. 10/03/2000, n. 74)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D.Lgs. 10/03/2000, n. 74)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 D.Lgs. 10/03/2000, n. 74)

1.3 Il profilo sanzionatorio

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti sopra elencati, è prevista una sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria è incentrata sul concetto di “quota” e viene applicata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’Ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nella determinazione dell’importo della quota si tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

L’importo di una quota va da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549 (quindi avremo sanzioni da un minimo di euro 25.800,00 a un massimo di euro 1.549.000).

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l’applicazione di sanzioni interdittive, quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

È, inoltre, prevista la confisca del prezzo o profitto conseguito (o di una somma di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente) e la pubblicazione della sentenza.

L’art. 26 del Decreto prevede che, per il caso di reato tentato, “*le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà*”.

L’ente, invece, non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisca il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento criminoso.

1.4 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di GESTIONE

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è uno strumento di **gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati**.

Più in particolare, il modello costituisce un insieme di regole comportamentali calibrate sul rischio di reato che caratterizza il singolo ente e deve contemplare una serie di misure volte a garantire un’attività aziendale caratterizzata dal rispetto della legalità individuando ed eliminando o contenendo tempestivamente i rischi di reato.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 12 di 39

Il Modello deve esser sottoposto a un progressivo aggiornamento per garantire il costante adeguamento ai mutamenti operativi, organizzativi e normativi.

Il D. Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

Precisamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo;
- c) Le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

L'adozione del Modello costituisce, dunque, la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

L'introduzione del reato colposo nel sistema 231, avvenuta con L. 123/2007, in assenza di qualsiasi disposizione volta ad armonizzare la disciplina della responsabilità dell'ente – come sin qui configurata – con il nuovo archetipo di reato, fa emergere una serie di problemi di compatibilità di non semplice soluzione.

La struttura tradizionale dell'addebito per "colpa da organizzazione", da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente, deve infatti oggi misurarsi con la commissione di reati, i cui elementi identificativi e le cui modalità di realizzazione sono ben diverse rispetto a quelle tipiche dei reati fino ad epoca recente presi in esame ai fini della costruzione del Modello organizzativo.

La non facile armonizzazione riguarda, in primo luogo, la necessaria sussistenza di un *interesse o vantaggio* dell'ente in relazione alla commissione del reato. Ma il punto più problematico è che il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) – e cioè la dimostrazione che il fatto è stato commesso dall'agente attraverso la fraudolenta elusione⁶ dei presidi posti dall'ente nell'ambito della propria

⁶ Le Linee Guida di Confindustria precisano che la condotta fraudolenta cui allude l'art. 6 c. 1 del D. Lgs. N. 231/01 "non necessariamente richiede veri e propri artifici o 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" si veda in merito anche il successivo paragrafo 2.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 13 di 39	

organizzazione – mentre aderisce al paradigma di reato doloso, non può invece evidentemente attagliarsi a fattispecie di reato dove manca l’elemento volitivo dell’evento.

Va in tal caso ritenuto che, per andare esente da responsabilità, l’ente debba poter essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio da parte dell’Organismo di Vigilanza dell’applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell’evento.

La mera adozione del Modello da parte dell’*organo dirigente* – che è da individuarsi nell’organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l’esonero da responsabilità dell’ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all’efficacia del Modello, il legislatore, all’art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. “mappatura” delle attività a rischio);
- b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli.

La caratteristica dell’effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell’art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) Una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività (aggiornamento del Modello);
- b) Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. FONTE DEL MODELLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

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

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	PARTE GENERALE	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 14 di 39	

Confindustria, nel marzo 2014 ha emanato una versione aggiornata delle proprie “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione. Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01*” approvata definitivamente dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014⁷.

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

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell’attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. Tale fase consiste nella valutazione del sistema all’interno dell’ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè di ridurre ad un livello **accettabile**, i rischi identificati⁸.

Le componenti più rilevanti del Sistema di controllo ideato da CONFINDUSTRIA sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Comunicazione al personale e sua formazione;
- Sistemi di controllo integrato.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- Documentazione dei controlli;

⁷ La nuova versione del 2014 adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra la Parte generale e la Parte speciale. In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l’organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.^[SEP] La Parte speciale, dedicata all’approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, è stata oggetto di una profonda rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

⁸ Nel caso di reati dolosi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (art. 6, comma 1, lett. c, "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione")⁸.

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 in relazione ai reati ambientali punibili per colpa la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell’OdV.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 15 di 39

- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- Individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello, Giobert S.p.A. ha quindi espressamente tenuto conto:

- Delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e della relazione ministeriale accompagnatoria;
- Delle Linee Guida predisposte da Confindustria nell'ultima versione aggiornata al 2014;
- Della dottrina e della giurisprudenza formatesi ad oggi.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020

PARTE GENERALE

Pagina 16 di 39

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI GIOBERT

S.P.A.

1. Assetto societario di Giobert S.p.A.

Giobert Spa è attiva, sin dal 1953, nella progettazione e produzione di kit di chiavi e cilindri serratura, dispositivi antieffrazione di chiusura porte e dispositivi di chiusura vari per il settore automobilistico (auto e veicoli commerciali ed industriali) e motociclistico.

La società ha due stabilimenti in Rivoli (TO) e collabora con tre società controllate estere (Giobert Do Brasil Sistemas Automotivos Ltda, Giobert Polska e Giobert Albania).

L'attuale compagine sociale è così rappresentata:

- GBR S.p.A. con una quota pari al 100%.

La Corporate Governance della società è conforme a quanto previsto dalla normativa vigente ed è così articolata:

- La Società è amministrata da un ***Consiglio di amministrazione*** (“CDA”) composto da 5 membri. Il CdA ha la responsabilità degli indirizzi strategici e organizzativi e, quindi, esercita le verifiche e i controlli atti a monitorare l’andamento della Società e delle controllate.

In particolare, al CdA sono riservati i seguenti poteri:

- Verifica dell’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società;
 - Definizione delle linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e valutazione circa l’adeguatezza, l’efficacia e l’effettivo funzionamento dello stesso;
 - Definizione dei programmi generali di sviluppo, finanziari, industriali della Società (su proposta dell’Amministratore Delegato);
 - Approvazione delle relazioni finanziarie (trimestrale, semestrale e bilancio annuale);
 - Approvazione delle operazioni aventi significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario.
- Al ***Collegio Sindacale*** (composto da tre membri effettivi e due supplenti) spetta il compito di vigilare: a) sull’osservanza della legge e dell’atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull’adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 17 di 39

- **Società di Revisione**, nominata con delibera del Cda, a cui è affidato il controllo della società e la revisione legale dei conti.
- **Procedure interne**

La società ha adottato procedure che regolano lo svolgimento delle attività aziendali al fine di garantire:

- a) un'adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni.
- b) che ogni operazione e transazione sia verificabile, documentata, coerente e congrua. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento controlli circa le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni.
- c) lo svolgimento di attività di controllo. Sono previsti controlli di completezza e veridicità sia di sistema che manuali, sia da parte delle strutture interne, sia da parte delle strutture esterne incaricate (società di revisione).

Controllo di gestione e flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato è articolato nelle seguenti fasi:

- elaborazione del Budget annuale;
- analisi dei consuntivi periodici;
- misurazione periodica dei risultati raggiunti;
- analisi di redditività;
- analisi degli scostamenti e individuazione delle aree d'intervento.

Comunicazione al personale e sua formazione

La Direzione garantisce la comunicazione concernente il sistema di Governance nella sua interezza (es. diffusione delle procedure interne, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, mansioni).

La comunicazione capillare, autorevole, chiara e dettagliata si abbina ad un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti (per le tematiche relative a privacy, salute e sicurezza, sistema di gestione ambientale e per il presente Modello organizzativo).

Un programma di formazione specifico è poi previsto per il personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 18 di 39

2. ADOZIONE DEL MODELLO

2.1. Finalità del Modello

Giobert, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri soci, così come del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto utile per confermare le scelte fatte fino ad oggi, procedere all'implementazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La cultura della legalità, unitamente a quella della trasparenza nell'amministrazione dell'azienda, costituisce, infatti, da sempre, valori statutari, fondanti l'esistenza e l'azione sociale e imprenditoriale della Società.

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Giobert di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo si inserisce, in particolare, nella politica aziendale volta a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a Giobert (dal management ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners* commerciali alla gestione corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- Rendere noto a tutto il personale della Giobert e a tutti coloro che con la Società collaborano o hanno rapporti d'affari, che la Società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società s'ispira;
- Informare il personale della Società e i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati;
- Assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti nell'ambito della Società mediante: *i*) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; *ii*) la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; *iii*) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

2.2. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma II, lett. A) del D.Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba “*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*”. L'identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto ha rappresentato, pertanto, il punto di partenza per la definizione del Modello di Giobert; si è così

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	PARTE GENERALE	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 19 di 39	

provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i “rischi di reato” ravvisabili nei settori di attività.

In tal modo, si è inteso “ritagliare” il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative di Giobert S.p.A. con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è, quindi, sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l’attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del D.Lgs. 231/2001.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è, innanzitutto, proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell’analisi e disponibile presso la Società relativa a:

- Organigramma;
- Ordini di servizio;
- Deleghe e procure;
- Regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- Manuale di Gestione della Qualità;
- Manuale di Gestione Ambiente & Sicurezza;

La suindicata documentazione è stata, quindi, esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell’operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

II fase: identificazione delle attività a rischio

È stata effettuata una mappatura di tutta l’attività della Società, mediante un’analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificatamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Il modello è stato elaborato all’esito di un preliminare censimento delle singole “aree societarie a rischio” e delle attività ivi espletate onde individuare i settori astrattamente interessati dalle potenziali casistiche di reato-presupposto

Si è assunto, inoltre, a presupposto la circostanza dell’esistenza di tre società controllate estere (Giobert Polska, Giobert do Brasil Sistemas Automotivos Ltda e Giobert Albania).

I rapporti con tali società sono stati valutati anche quale *area di rischio* con riferimento ai possibili illeciti rilevati ex D.Lgs. 231 che attraverso di essi si potrebbero realizzare. Si è quindi prestata particolare attenzione alle ragioni che ispirano i contratti, ai corrispettivi pattuiti e ai sistemi di controllo posti a valle dell’esecuzione dei contratti stessi.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	PARTE GENERALE	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 20 di 39	

In ragione dell'attività di Giobert S.p.A., si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente: i reati societari, i reati in materia di sicurezza del lavoro, i reati ambientali, i reati contro la Pubblica Amministrazione, i delitti in materia di violazione del diritto di autore, i reati informatici, i delitti contro l'industria e il commercio e i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Per quanto, invece, attiene agli illeciti contro la libertà individuale, ai reati di abuso di mercato, ai reati relativi al finanziamento di organizzazioni terroristiche e ai reati transnazionali si è ritenuto che la specifica attività svolta da Giobert S.p.A. non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico della Società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 è stata effettuata mediante interviste ai Responsabili di ciascuna area (Direzione anche per quanto concerne la contabilità/finanza, Amministrazione, Acquisti, Commerciale, Ambiente e Sicurezza, Direzione Tecnica, Qualità) di Giobert S.p.A., come tali provvisti delle migliori conoscenze dell'operatività di ciascun singolo settore di attività.

I risultati degli incontri sono stati documentati con analitiche verbalizzazioni che sono state utilizzate per la realizzazione del Modello.

Le categorie di attività identificate nel cui ambito è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

- a) *Gestione della contabilità e della formazione del bilancio;*
- b) *Gestione dei rapporti con il collegio sindacale e la società di revisione;*
- c) *Gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro*
- d) *Gestione delle operazioni con parti correlate;*
- e) *Gestione degli incarichi professionali a terzi;*
- f) *Selezione ed assunzione personale;*
- g) *Gestione di contributi e finanziamenti agevolati;*
- h) *Gestione delle autorizzazioni, permessi e concessioni;*
- i) *Gestione delle visite ispettive;*
- j) *Gestione degli accordi transattivi e del contenzioso giudiziale;*
- k) *Gestione di omaggi e regalie;*

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 21 di 39	

- l) Gestione delle spese di rappresentanza;
- m) Gestione delle attività dell'area finanza;
- n) Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è, poi, richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle attività identificate di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi, evidenziata dall'attività di cui sopra, è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad identificare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa.

In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto e a prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza.

V fase: definizione dei protocolli

Si è, dunque, definito un protocollo di decisione per ciascuna area in cui un'ipotesi di rischio fosse stata ravvisata come sussistente e non fosse stato identificato un sufficiente presidio di controllo, oltre che nelle attività per le quali sono stati identificati adeguati presidi, al fine di evidenziare i principi e regole generali di tali presidi. I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione.

Principi ispiratori del Modello

I protocolli sono tra l'altro ispirati ai seguenti **principi generali**:

- Ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata (onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione) e coerente;
- Nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (segregazione dei compiti);

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 22 di 39

- Il Sistema organizzativo deve essere formalizzato, aggiornato e chiaro per l'attribuzione delle responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti; deve prevedere la contrapposizione delle funzioni e deve tenere traccia della copertura temporale degli incarichi;
- I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità;
- Il Sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Un efficace sistema di protocolli non può poi prescindere dal raffronto con il sistema di Procure e Deleghe in essere, al fine di accertare la coerenza del conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati.

A tal fine, Giobert S.p.A. intende uniformarsi al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della società di appartenenza.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico della Società redatto anche sulla base delle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001 e ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della Società.

2.3. Struttura del Modello: sezioni prima e seconda - Allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una prima parte a carattere generale suddivisa in due sezioni, delle quali la prima sezione è volta a illustrare la funzione e i principi del Modello nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

La sezione seconda costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello è poi costituito dalle seguenti singole Parti Speciali, predisposte per le diverse tipologie di reati ed illeciti da prevenire, rispetto all'attività svolta dalla Società, individuati con la procedura sopra illustrata al paragrafo 2.2.:

- A.** Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- B.** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies) e Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis) ;
- C.** Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis) e delitti contro l'industria e il commercio (art.25 bis- 1);
- D.** Reati societari (Art. 25 ter);

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 23 di 39	

- E. Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (Art. 25 septies);
- F. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (Art. 25 octies);
- G. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
- H. Reati ambientali (art.25-undecies) e Reato di abbandono di rifiuti di cui all'art. 192, comma 4°, D. Lgs. N. 152/2006;
- I. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).

Il Modello si completa, quindi, con il Codice Etico (**Allegato 1**) che ne costituisce parte integrante; l'organigramma della società (**Allegato 2**); l'individuazione dei responsabili di ciascun settore di attività di Giobert nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge con riferimento a ciascuna parte speciale (**Allegato 3**); la Procedura per clausole contrattuali ex D. Lgs. n. 231/2001 (**Allegato 4**); la Procedura di segnalazione di illeciti all'organismo di vigilanza - “Whistleblowing policy” (**Allegato 5**) e la Procedura Acquisti (**Allegato 6**).

L'Allegato 5 – Whistleblowing policy

La legge 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato) c.d. whistleblowing, è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017.

Il nuovo provvedimento⁹ garantisce tutela a chi denuncia episodi di corruzione o altri illeciti conosciuti sul posto di lavoro, prevedendo sanzioni a carico di chi adotti provvedimenti o comportamenti pregiudizievoli verso il denunciante in ragione della sua segnalazione.

⁹ cfr. Art. 6, comma 2-bis ,2-ter e 2-quater, D.lgs.n. 231/2001:

2-bis. *I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. ⁽³⁾

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. ⁽³⁾

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 24 di 39	

Tale normativa mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

Il “whistleblowing” è il nome che si utilizza comunemente per riferirsi alla condotta del lavoratore che segnali reati o altre irregolarità di cui è venuto a conoscenza sul posto di lavoro o comunque nell'ambito del rapporto di lavoro, normalmente riferibili ad altri lavoratori, al datore o a soggetti comunque professionalmente sovraordinati.

La nuova disciplina è volta alla tutela dei soggetti che denunciano, per rimuovere gli illeciti e incentivare le condotte virtuose e dispone che i modelli di organizzazione, controllo e gestione previsti dal comma 1 dell'art. 6 d.lgs. n. 231/2001 debbano obbligatoriamente prevedere la possibilità di denuncia degli illeciti, con garanzia della riservatezza «in ogni contesto successivo alla segnalazione».

Sul punto Confindustria con la Nota Illustrativa del gennaio 2018 ha precisato che: *“il profilo della riservatezza dell’identità del segnalante è diverso da quello dell’anonimato. Anche l’Autorità Nazionale Anticorruzione chiarisce che il primo presuppone la rilevazione della propria identità da parte del denunciante che, infatti, può godere di una tutela adeguata soltanto se si rende riconoscibile (v. Determinazione Anac del 28 aprile 2015 – “Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”). Ciò non esclude che i modelli organizzativi possano contemplare anche canali per effettuare segnalazioni in forma anonima. Tale ipotesi sembra rendere più complessa la verifica della fondatezza della denuncia, con il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze che hanno poco a che fare con la tutela dell’integrità dell’ente. Per contenere questo rischio, sarebbe opportuno quanto meno rafforzare il fondamento della denuncia, ad esempio prevedendo che sia documentata adeguatamente ovvero che sia resa con dovizia di particolari e “in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati”.*

Inoltre, è altresì stabilito sulla falsa riga, di quanto previsto per il pubblico impiego, che il licenziamento, o altri provvedimenti penalizzanti inerenti al rapporto di lavoro, riconducibili alla segnalazione siano nulli.

Infine, la nuova legge precisa che in tutti i casi la denuncia delle condotte illecite non costituisce violazione di segreto aziendale, professionale o d'ufficio (laddove questo sia imposto ai sensi delle leggi civili e penali), purché la rivelazione sia effettuata con modalità non eccedenti la finalità di eliminazione dell'illecito.

Giobert s.p.a. ha, conseguentemente, adottato una specifica procedura (**Allegato 5 – Procedura di segnalazione di illeciti all’organismo di vigilanza “Whistleblowing Policy”**) che introduce un sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti, finalizzato a tutelare l’identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza alla quale si rimanda.

2.4. Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Giobert S.p.A. ea quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dai membri degli Organi Sociali, senza alcuna distinzione, dal personale dirigente che opera in nome e per conto della Società, dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate (paragrafo 5) .

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	PARTE GENERALE	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 25 di 39	

Il rispetto del Modello è richiesto anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e *partners* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché dei protocolli specificatamente inerenti l'attività svolta, pena – in difetto – la possibilità per Giobert di recedere dal contatto o di risolverlo.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) *interno* all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Per gli enti di piccole dimensioni l'art. 6 comma 4, dispone che i vertici possano svolgere le funzioni tipiche dell'organismo di controllo tenuto conto che tali realtà imprenditoriali dispongono di limitate risorse economiche e umane.

Inoltre, la legge n. 183 del 12.11.2011 ha inserito all'art. 6 del Decreto il nuovo comma 4-bis: “*Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lett. b)*”.

L'OdV può essere monocratico o collegiale e deve caratterizzarsi per professionalità nelle materie da trattare, indipendenza nel giudizio e continuità del proprio operato.

L'OdV, in particolare, deve avere una conoscenza approfondita dell'attività della Società e, al contempo, deve essere dotato di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la cogenza sia dell'OdV sia delle sue funzioni.

Queste, dunque, riepilogando e approfondendo, le caratteristiche dell'OdV, ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- *Autonomia e indipendenza*, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione, effettuerà un'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione impegnandosi ad assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- *Professionalità*, necessaria per l'espletamento delle delicate e incisive funzioni a esso riconosciute;

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 26 di 39	

- *Continuità di azione.* A tal fine, l'OdV deve:
 - Lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - Curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - Rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

Non possono essere nominati membri dell'organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono dall'Ufficio:

- Coloro che incorrono nelle cause di ineleggibilità e decadenze previste dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento, interdizione – anche temporanea – dai pubblici uffici, incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- Il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori esecutivi della Società;
- Coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria;
- Coloro che sono stati condannati con sentenza irrevocabile ovvero hanno concordato la pena ai sensi degli artt. 444 e seguenti del codice di procedura penale in relazione a uno dei reati previsti dal D. Lgs. N. 231/2001.

I membri dell'organismo di Vigilanza non appartenenti al personale della Società devono essere dotati degli ulteriori seguenti requisiti di eleggibilità:

- a) non essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera che possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- b) non intrattenere neppure indirettamente, con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni di natura patrimoniale tali da condizionare l'autonomia di giudizio.

Giobert, applicando i principi sopra richiamati alla propria realtà aziendale, ritiene di istituire un organismo di vigilanza avente natura monocratica e ciò in ragione delle dimensioni dell'azienda e in relazione alle competenze richieste per la gestione del rischio di Giobert S.p.A. rispetto a reati presupposti non troppo differenziati o rispetto al limitato rischio sussistente.

Il relativo incarico è stato affidato, con delibera del 19 settembre 2014, al Dott. Andrea Caretti, Presidente del Collegio Sindacale¹⁰.

¹⁰ “L'opportunità riconosciuta dal legislatore di affidare le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale si inserisce nel quadro dell'evoluzione del ruolo di questo organo e mira, in maniera sinergica, a semplificare la struttura dei controlli societari. L'attività del Collegio, infatti, è ormai sempre meno imperniata sulle verifiche contabili e sempre più focalizzata su

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni e di garantire la continuità della sua azione si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti interni ed esterni. Più precisamente:

- Potrà avvalersi delle competenze specifiche delle Funzioni interne all'azienda, quali in primo luogo la Direzione Generale;
- Potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che ritenesse opportune;
- Nell'esercizio della propria attività potrà fare affidamento sulla collaborazione di tutto il personale di Giobert. Infatti, al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza sull'attuazione del Modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di aggiornamento del Modello stesso, è fondamentale che l'OdV operi sempre a diretto contatto con le aree aziendali a rischio reato.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è quindi deciso di nominare anche dei *Responsabili delle Parti Speciali*, da individuarsi nei Responsabili di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che sono gli stessi soggetti che hanno concorso a definire i protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

L'Istituzione dei *Responsabili delle Parti Speciali* resta a garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra l'OdV e i singoli enti nell'ambito dei quali sono stati individuati i profili di rischio.

La presenza dei *Responsabili delle Parti Speciali* costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di efficacemente attuare il Modello, giacché gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che più conoscono l'operatività concreta e il funzionamento attuale delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun *Responsabile di Parte Speciale* è quindi tenuto a riferire all'OdV al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di quello di un costante adeguamento del Modello stesso.

quelle inerenti alla legittimità e alla correttezza dell'operato degli amministratori. Salve alcune eccezioni, nelle società per azioni la revisione legale dei conti è affidata a un revisore esterno. (... omissis) Inoltre, i poteri – ispettivi e di accesso alle informazioni – di cui il Collegio dispone possono prestarsi alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli organizzativi." (Linee Guida Confindustria, Parte generale paragrafo 2.3.1. pag. 64).

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020

3.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. B) come segue:

- Vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- Curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- Predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- Disciplinare le modalità e la tempistica di raccolta di informazioni da parte dei *Responsabili delle Parti Speciali* e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- Effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- Effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- Esaminare le relazioni semestrali dei *Responsabili di ciascuna parte speciale*, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei *Responsabili di Unità*;
- Promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- Valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- Segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- Verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- Vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti di Giobert S.p.A. ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di sue eventuali modifiche è di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione e, in delega, Amministratore Delegato), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 29 di 39	

Quanto al compito dell’OdV di curare l’aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- Monitorare l’evoluzione della normativa di riferimento;
- Predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell’adozione del presente Modello e individuati anche dai *Responsabili delle Parti Speciali*, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- Vigilare sull’adeguatezza e sull’aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e restii rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei *Responsabili delle Parti Speciali*;
- Valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l’opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- Proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- Verificare l’effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

È importante evidenziare che – al fine di garantire piena efficacia della sua azione – l’OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

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

All’Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto sia il potere/dovere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all’attività di controllo, che la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

3.3 Reporting dell’Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l’Organismo di Vigilanza comunica direttamente a:

- Consiglio di Amministrazione della Società

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	N° ediz.: 1 N° rev.: 2	Data: 19/09/2014 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 30 di 39	

- Collegio Sindacale

Il riporto a siffatti organi, alcuni dei quali competenti a convocare l'assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Segnatamente, in sede di approvazione del bilancio e della relazione semestrale, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale:

- Lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- Il piano semestrale delle verifiche predisposto per il semestre successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei poteri suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato e ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia parimenti, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno a oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale di Giobert S.p.A. e sui *Responsabili delle Parti Speciali*.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 31 di 39

A tali fini, ferma restando la facoltà dell'OdV di predisporre ulteriori canali di comunicazione, è stato istituito un canale di comunicazione anonimo consistente nell'invio all'OdV di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta (ODVGiobert@giobert.com) da parte del personale che voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere a indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

L'OdV stabilisce nel suo regolamento di funzionamento le modalità di relazione con i diversi organi di controllo, nell'ambito del principio generale di acquisizione delle informazioni utili in relazione ai compiti e agli obiettivi dello stesso OdV.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- Visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte di Autorità Pubbliche (quali, per esempio, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, Asl, Inps, Inail, Vigili del Fuoco, Ispettorato del Lavoro ecc.) e relativi esiti, con eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- I provvedimenti o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- I rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

E' istituito, inoltre, un obbligo di riporto funzionale a carico dei *Responsabili di ciascuna parte speciale*. In particolare, siffatti Responsabili devono riportare all'OdV:

- Semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020

- Tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all’OdV da parte dei *Responsabili delle Parti Speciali* potrà essere normato più in dettaglio dallo stesso OdV.

Il *Responsabile della Parte speciale*, nei flussi semestrali, s’impegna pertanto con dichiarazione scritta alla conoscenza ed al rispetto delle regole previste dal Modello, nonché al puntuale svolgimento dei suoi compiti di supervisione e controllo.

Nell’esercizio del proprio potere ispettivo, l’OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell’ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all’ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell’espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell’OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell’efficacia e dell’idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto Legislativo n. 231/2001, è necessario che lo stesso individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione dei reati.

L’art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto in questione, nell’elencare gli elementi che si devono rinvenire all’interno dei Modelli predisposti dall’impresa, espressamente prevede che l’impresa ha l’onere di “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello*”.

Giobert ha, quindi, istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello.

Quanto alle sanzioni, di seguito meglio illustrate, si è proceduto ad un raccordo tra le previsioni della normativa lavoristica ed i principi e le esigenze del modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/01.

4.1 Destinatari

La società ha inteso adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e delle regole comportamentali del Codice Etico (ai sensi dell’art. 6, 1° comma lettera e) del D. Lgs. N. 231/2001).

Il presente sistema disciplinare è rivolto a:

- Soci;
- Dirigenti e lavoratori subordinati;

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020

- Componenti del CdA;
- Componenti dell'OdV;
- Società di Revisione;
- Collaboratori e consulenti della società a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi con i quali siano stati stipulate specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto il rispetto dei principi di cui al Codice Etico e delle misure di cui al presente Modello.

4.2 Ambito di applicazione

Ciascun dipendente è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel presente Codice Disciplinare, del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico, oltre che, in generale, del contratto collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

Il sistema disciplinare è applicabile da Giobert ai destinatari di cui sopra nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello o del Codice Etico.

Darà luogo all'applicazione dell'apparato sanzionatorio di cui al successivo punto 2.3 ogni violazione dei Protocolli e, segnatamente, delle previsioni, dei divieti e obblighi previsti dalle norme comportamentali. In particolare, I comportamenti sanzionabili potranno consistere in:

- inosservanze di prescrizioni operative prescritte dal Modello (ad esempio inosservanza di procedure, omissioni di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni procedurali o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli ecc.) di minore o maggiore gravità;
- infrazioni ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazioni dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato;
- Infrazioni tali da determinare l'applicazione a carico della società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

L'irrogazione delle sanzioni qui di seguito indicate prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale ai sensi del D. Lgs. N. 231/2001 eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti della Società o del dipendente, Collaboratore o soggetto apicale che ha posto in essere la condotta criminosa (restando in ogni caso salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento del danno); ciò in quanto la funzione precipua del presente documento è proprio quella di deterrente di

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020

condotte illecite che, quindi, ben può essere attivata senza alcuna necessità che l'Autorità giudicante abbia attivato, anche solo in fase d'indagine, un apposito procedimento.

Il Sistema disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro di categoria riferito ai lavoratori subordinati, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

Le sanzioni si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili, garantendo in particolare il contraddittorio e la proporzionalità della sanzione~.

4.3 Criteri generali d'irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato a Giobert;
- eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- entità del danno attuale o potenziale creato a Giobert dalla infrazione disciplinare;
- livello di responsabilità gerarchica o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione;
- ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

4.4 Apparato sanzionatorio

a) Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri.

Giobert rende edotti i propri dipendenti del fatto che il presente Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del Datore di Lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del

 Giobert	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020

lavoro e che, conseguentemente, **il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare** e, pertanto, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva in particolare l'applicazione delle sanzioni disciplinare di cui infra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati dalla Società.

Inoltre ai fini dell'art. 7, primo comma, dello Statuto dei Lavoratori Giobert pubblica il proprio Modello organizzativo e Codice Etico, per quanto di ragione a titolo di integrazione del regolamento disciplinare aziendale già esistente, tramite affissione dell'intero presente paragrafo (paragrafo 4, Sezione Seconda, Parte generale) nell'apposita bacheca aziendale accessibile a tutti i lavoratori ovvero con altri mezzi equipollenti (es. intranet aziendale).

Le violazioni commesse da operai, impiegati e quadri dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre la Società all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro:

- (a) Il rimprovero scritto;
- (b) La multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- (c) La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- (d) Il licenziamento con o senza preavviso.

Le sanzioni di cui alle lettere (a), (b) e (c) che precedono, saranno adottate in caso di mancanze che, in considerazione delle circostanze specifiche che le hanno determinate, non siano così gravi da rendere applicabile una diversa sanzione.

La sanzione di cui alla lettera (d) invece potrà essere adottata nei confronti dei dipendenti colpevoli di mancanze che siano così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto, oppure, in caso di recidiva di mancanze comportanti l'adozione di sanzioni di cui alle lettere (a), (b) e (c), nei modi e con i tempi previsti dal Contratto Collettivo applicabile, oppure, qualora la finalità della condotta sia quella di assicurare un vantaggio personale, indipendentemente dalla gravità dell'inadempimento.

Possono inoltre essere assunti i seguenti provvedimenti cautelari:

- allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D. Lgs. N. 2331/2001;
- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 36 di 39

disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico e il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto nazionale di lavoro della categoria di appartenenza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto del principio di proporzionalità, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro (in particolare l'art. 7 Statuto dei lavoratori).

b) Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti

La Società atteso il recente riconoscimento dell'applicabilità dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori anche al rapporto dirigenziale ha ritenuto di estendere ai dirigenti il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti.

Le violazioni commesse da dirigenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre la Società all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231, potranno determinare, pertanto, l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti riportate nel paragrafo precedente nel rispetto del principio, di proporzionalità di cui al punto precedente, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

c) Sanzioni per gli Amministratori

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico da parte del presidente del CdA o di un consigliere di amministrazione, la stessa può essere oggetto di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione che, qualora ravvisi nella violazione un comportamento che possa determinare la revoca delle deleghe o la revoca dell'amministratore, convoca l'assemblea per l'adozione dei provvedimenti relativi oppure, nei casi meno gravi, procede alla sospensione degli emolumenti da uno fino a tre mesi o a una formale diffida al puntuale rispetto del Modello.

d) Sanzioni nei confronti dei Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali

I contratti stipulati da Giobert con i Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato da Giobert S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e del Codice Etico, e dell'obbligo di attenervisi a

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	Nome file e path:	Pagina 37 di 39

questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo a Giobert S.p.A.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto di Giobert S.p.A. di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231.

e) Adozione di Clausole di Salvaguardia in ambito contrattuale per i Lavoratori Autonomi

Nei contratti con le agenzie per il lavoro e con gli appaltatori di servizi, consulenti esterni e *partners* commerciali, saranno inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti a informare i propri dipendenti, utilizzati da Giobert o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa di Giobert S.p.A., dell'esistenza del Codice Etico e delle Procedure di Giobert S.p.A. e dell'obbligo di attenersi a questi.

Giobert S.p.A. provvederà, inoltre, a prevedere sanzioni specifiche ed efficaci nel caso di violazione del Codice Etico e delle Procedure predette da parte di questi ultimi, nonché di inserire specifiche clausole di recesso o clausole risolutive espresse connesse con tale adempimento di informazione. Nei contratti di somministrazione di manodopera sarà, inoltre, espressamente prevista a carico dell'Agenzia per il Lavoro, oltre alle clausole di cui sopra, la necessità di applicare le sanzioni disciplinari di cui al sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati nel caso d'inadempimento.

4.5 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni al Modello, così come previsto al punto 2.2, la Direzione personale apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

La Direzione personale è, altresì, competente all'irrogazione della sanzione.

5. INFORMAZIONI E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tenuto conto che le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di un'impresa, il rispetto di adeguati criteri di equità, correttezza e trasparenza nella

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	PARTE GENERALE	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 38 di 39	

selezione del personale e dei collaboratori esterni sono fattori essenziali ai fini di poter garantire un processo formativo e informativo efficace.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i *partner* e i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguiрli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

5.1 Formazione ed informazione del personale

Giobert S.p.A. conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello. Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali coordinandosi con l'OdV.

In particolare, perciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- *l'inserimento in bacheca di un estratto del Modello e di tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione;

- * l'invio di una lettera a firma del Presidente o dell'Amministratore Delegato a tutto il personale, sui contenuti del Decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società;

- *la diffusione del Modello sull'*Intranet* aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutti i dipendenti;

- * la consegna ai neo-assunti, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, di un "kit" informativo, anche attraverso posta elettronica, contenente il Modello 231, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Per quanto invece concerne la **formazione**, si prevedono interventi diversificati a seconda del *target*, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, in linea generale, si prevedono moduli di formazione generale e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'OdV dei nominativi dei presenti.

La Società provvederà, inoltre, ad inserire nel proprio sito internet una sezione dedicata all'argomento, consultabile anche da parte dei collaboratori esterni e *partner*.

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

	Tipologia documento:	Numero
	Titolo:	MOGC_PG
	PARTE GENERALE	N° ediz.: 1 Data: 19/09/2014 N° rev.: 2 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 39 di 39	

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un’efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega all’Amministratore delegato e con le modalità previste per l’adozione del Modello.

L’attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l’adeguatezza e l’idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Compete all’Organismo di Vigilanza il compito di *curare* l’aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, attuato anche mediante l’attività dei *Responsabili delle Parti Speciali*, e di proporre al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti del Modello.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell’attività aziendale possono richiedere l’adeguamento parziale o integrale dei protocolli esistenti, così come l’adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è previsto il potere in capo all’Amministratore Delegato di procedere con ordine di servizio all’adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi al Consiglio per definitiva ratifica.