MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DI GERHO' S.P.A.

INDICE

Prefazione

PARTE GENERALE

1. Il Quadro Normativo di Riferimento: il Decreto Legislativo 231/2001 e le successive modificazioni **p. 6**

1.1. L'introduzione di una responsabilità amministrativa da reato ed il superamento del principio *societas delinquere non potest* **p. 6**
1.2. Le sanzioni previste dal Decreto **p. 8**
1.3. I reati contemplati dal Decreto **p. 10**

2. L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità dell'Ente **p. 10**

3. Linee guida elaborate dalle Associazioni di Categoria **p. 11**

4. Disciplina e compiti dell'Organismo di Vigilanza
4.1. La nomina e la composizione dell'OdV **p. 11**
4.2. Requisiti dell'OdV **p. 13**
4.3. Compiti e poteri dell'OdV **p. 13**
4.4. Obblighi di informazione verso l'OdV **p. 14**
4.5. Obblighi di informazione da parte dell'OdV **p. 17**
4.6. Autonomia finanziaria **p. 17**

5. Il Codice Etico **p. 18**

6. Il sistema disciplinare **p. 18**

7. Informazione e diffusione del Modello **p. 21**
7.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali **p. 21**
7.2. Formazione e comunicazione ai dirigenti e ai responsabili dei singoli settori **p. 21**
7.3. Comunicazione per quadri, impiegati e operai **p. 22**
7.4. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici **p. 22**
7.5. Comunicazione ai terzi **p. 22**

8. Aggiornamento del Modello **p. 22**

9. GERHO' S.P.A. **p. 23**

9.1. la Società **p. 23**

9.2. Modello di Governance **p. 23**

9.3. Organigramma della Società **p. 24**

9.4. Sistemi di controllo rilevanti e interazioni del MOG con gli stessi **p. 25**

PARTE SPECIALE

1. Reati presupposto **p. 28**

a. Reati contro la P.A. e corruzione tra privati **p. 28**
b. Reati societari **p. 41**
c. Reati informatici **p. 51**
d. Reati di falso **p. 56**
e. Delitti di criminalità organizzata **p. 61**
f. Delitti contro l'industria e il commercio **p. 64**
g. reati con finalità di terrorismo ed eversione **p. 66**
h. Reati contro la personalità individuale **p. 70**
i. Reati di abuso di mercato **p. 74**
j. Reati di omicidio colposo e lesioni con violazione delle norme antinfortunistiche **p. 76**
k. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio **p. 77**
l. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti **p. 82**
m. Reati in violazione del diritto d'autore **p. 84**
n. Reati ambientali **p. 85**
o. Reati in materia di immigrazione **p. 104**
p. Reati tributari **p. 106**
q. Delitti contro il patrimonio culturale **p. 113**
r. Altri reati **p. 114**

2. Protocolli di prevenzione e principi di controllo nelle specifiche aree di rischio **p. 119**

a. Amministrazione e gestione del personale **p. 119**
b. Amministrazione contabilità e bilancio **p. 122**
c. gestione acquisti di beni e servizi **p. 125**
d. gestione dei rapporti con la P.A. **p. 128**
e. gestione degli adempimenti fiscali **p. 132**
f. gestione degli adempimenti legali **p. 134**
g. gestione della tesoreria e dei flussi finanziari **p. 136**
h. gestione dei sistemi informativi **p. 138**
i. gestione della salute e sicurezza sul lavoro **p. 141**

j. gestione dei rifiuti **p. 144**
k. gestione pubblicità, marketing e sponsorizzazioni **p. 147**

ALLEGATI

1. **CODICE ETICO**
2. **CODICE DISCIPLINARE**
3. **DVR**
4. **Scheda tecnica relativa alle procedure per garantire la riservatezza delle comunicazioni pervenute all'O.d.V.**

Prefazione

GERHÒ S.P.A. dal 1987 ad oggi svolge la propria attività nel settore del commercio di materiale per l'odontoiatria, mostrando sempre un'attenzione particolare alla qualità dei propri prodotti e servizi e alla competenza del proprio personale. Inoltre, si è sempre dimostrata sensibile alle tematiche della finanza etica e per questo ha deciso di dotarsi del presente Modello, quale strumento di autoregolamentazione, non solo allo scopo di ottenere l'esenzione da responsabilità conseguenti al compimento di reati da parte di soggetti incardinati nella sua struttura aziendale, ma anche, e soprattutto, al fine di prevenirne la realizzazione, attraverso l'introduzione di una serie di misure e principi che favoriscano comportamenti virtuosi.

Il Modello è strutturato in una parte generale ed una speciale.

La **parte generale** è dedicata ad una breve illustrazione dei principi del Decreto e dei reati contemplati nel medesimo e prosegue quindi con l'illustrazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) in relazione all'applicazione del Modello ed al sistema di sanzioni per il mancato adempimento degli obblighi da esso derivanti. Particolare attenzione è poi rivolta all'analisi della struttura societaria e all'interazione tra il MOG e gli altri strumenti di prevenzione e controllo già in uso nella società in forza della normativa di cui al D.lgs. 81/2008.

La **parte speciale** è a sua volta suddivisa in due parti, la prima delle quali è dedicata alla disamina delle fattispecie di reato presupposto di responsabilità degli enti previste dal D.lgs. 231/2001, la seconda contiene i protocolli di prevenzione e ai principi di controllo da attuare nelle specifiche aree di rischio.

Allegati. Al Modello infine sono allegati, a costituirne parte integrante e sostanziale, quegli atti e protocolli che sono di ausilio nella prevenzione dei reati presupposto di responsabilità dell'ente o che prevedono, come nel caso del codice disciplinare, le sanzioni applicabili a chi violi le procedure del Modello.

Gli allegati al MOG ad esclusione del Codice Disciplinare e del Codice Etico che vengono aggiornati, ove necessario, contestualmente all'aggiornamento e revisione del MOG, sono da intendersi applicabili nella versione tempo per tempo vigente e come tali potranno essere oggetto di modifica senza che sia necessaria una approvazione di formale modifica del MOG. Dovranno essere comunque inseriti nella versione aggiornata nel MOG sia nella sua versione digitale che cartacea. Di ogni modifica degli allegati dovrà essere data comunicazione all'O.d.V.

PARTE GENERALE

1. Il Quadro Normativo di Riferimento: il Decreto Legislativo 231/2001 e le successive modificazioni

1.1. L'introduzione di una responsabilità amministrativa da reato ed il superamento del principio *societas delinquere non potest*

Il legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.lgs. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (di seguito, anche Decreto), recante la "*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nel sistema italiano una responsabilità da reato a carico degli enti, superando così l'assodato dogma "*societas delinquere non potest*".

Attraverso tale intervento, il legislatore ha adeguato la normativa nazionale alle Convenzioni internazionali sottoscritte e agli strumenti comunitari, volti a sanzionare la criminalità d'impresa attraverso lo strumento della responsabilità dell'ente.

Fino all'entrata in vigore del D.lgs. 231/2001, infatti, non esisteva nell'ordinamento giuridico italiano una fattispecie di responsabilità "diretta" e immediatamente ascrivibile alla persona giuridica per fatti discendenti da reato: la responsabilità penale era esclusivamente del singolo individuo; ciò significava che l'ente e gli stessi soci non pativano conseguenze di natura penale dalla realizzazione di reati commessi da amministratori e/o dipendenti che avessero portato vantaggio alla società. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava indenni da conseguenze, salvo l'eventuale risarcimento del danno se ed in quanto esistente.

Lo scopo perseguito con l'introduzione di una responsabilità amministrativa da reato in capo alle persone giuridiche è, da un lato, quello di dare risposta sanzionatoria agli illeciti compiuti in favore dell'impresa, eliminando il vantaggio che all'impresa ne è derivato; dall'altro, quello di prevenire il compimento di reati, invitando le società stesse a disciplinarsi, mediante l'adozione di modelli di comportamento volti a scongiurare il pericolo della commissione di reati. Infatti, la società virtuosa, che si sia munita di un adeguato modello, evita il rischio di essere sanzionata.

Il legislatore ha scelto di attribuire all'ente una responsabilità diretta e autonoma (art. 8), solo eventualmente concorrente con la responsabilità penale del soggetto agente, tanto che la prima sussiste anche qualora il soggetto agente non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto.

Definita come responsabilità "amministrativa", la stessa è una vera e propria responsabilità da reato, che viene accertata dal giudice penale, con tutte le garanzie del procedimento penale e con un apparato sanzionatorio di impronta tipicamente penalistica.

Gli Enti cui il Decreto si riferisce sono: **persone giuridiche**, **società e associazioni anche prive di personalità giuridica, le società unipersonali a responsabilità limitata, ma non le imprese individuali**.

I criteri di imputazione in capo all'ente sono di tipo oggettivo - per cui l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo ***interesse* o** a suo ***vantaggio*** - e soggettivo - per cui la responsabilità dell'ente consegue al compimento di un reato da parte di un soggetto incardinato nella sua struttura organizzativa, sia quando si tratti di un **soggetto in posizione apicale** (che svolga funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso), sia quando si tratti di **un soggetto subordinato e dipendente** (una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale).

Sul significato dei termini *"interesse"* e "*vantaggio"*, si attribuisce al primo una valenza **"soggettiva",** riferita alla volontà dell'autore del reato. Ciò significa che questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente. Al secondo termine, invece, è data una valenza di tipo **"oggettivo"** riferita cioè ai risultati effettivi della condotta, anche quando il soggetto non abbia agito nell'interesse dell'ente, ma quest'ultimo abbia comunque conseguito un vantaggio. "Interesse" e "vantaggio" non devono rivestire necessariamente contenuto economico.

L'indagine sulla sussistenza dell' *"interesse"* richiede una valutazione *ex ante*, mentre quella relativa al "*vantaggio"* richiede una verifica *ex post*, dovendosi valutare solo il risultato della condotta.

Secondo la giurisprudenza consolidata, i criteri di imputazione oggettiva dell'interesse o vantaggio dell'ente, ex art. 5 D.lgs. n. 231 del 2001, sono **alternativi e concorrenti**. Da ciò ne deriva che è sufficiente ai fini dell'accertamento della responsabilità da reato dell'ente anche il solo ottenimento del vantaggio, senza che sia necessario rintracciare la sussistenza ex ante dell'interesse, purché il reato non sia commesso nell'esclusivo interesse della persona fisica o di terzi.

Per quanto riguarda i criteri di imputazione soggettiva, la responsabilità dell'ente discende dal principio della c.d. "colpa di organizzazione" che imputa all'ente i reati commessi dalle persone fisiche operanti al suo interno o, comunque nel suo interesse o a suo vantaggio, sulla base di presupposti differenti, a seconda che questo sia ascrivibile al fatto del soggetto in posizione apicale o al del fatto del dipendente o sottoposto.

Infatti, ai sensi dell'art 6 del Decreto, l'ente non risponde della commissione del reato commesso da un **soggetto in posizione apicale** se dimostra che:

-il proprio organo dirigente ha adottato efficacemente attuato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;

-è stato istituito un Organismo di Vigilanza con autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello,

-vi è stata sufficiente vigilanza dea parte dell'ODV,

-nella commissione del reato, il modello è stato eluso in maniera fraudolenta.

Nel caso di reato commesso da **soggetto subordinato o dipendente**, la responsabilità dell'ente può derivare dall'inosservanza dei doveri di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed

attuato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue un diverso onere probatorio nell'eventuale procedimento di responsabilità dell'ente, in quanto, nel caso di reato commesso da soggetto in posizione apicale, spetterà all'ente la prova di aver soddisfatto tutti i requisiti di cui all'art 6 del Decreto sopra citato, mentre nel caso di reato commesso da sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente, con inversione dell'onere della prova in capo all'accusa.

La responsabilità dell'ente si configura ai sensi dell'art 26 del Decreto anche nell'ipotesi di realizzazione di reati presupposto nella forma del **tentativo** ex art. 56 c. p., cioè di "*atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un reato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".*

In tal caso, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà; tuttavia ne è esclusa l'applicazione nel caso in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, in quanto, in questo modo, il comportamento dell'ente interrompe ogni rapporto di immedesimazione tra l' ente stesso ed il soggetto che assume di agire in suo nome e per suo conto.

La responsabilità prevista dal Decreto sorge anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

1.2. Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni che possono essere comminate agli enti sono tipo pecuniario e di tipo interdittivo, queste ultime volte ad inibire l'attività dell'ente, in particolare nei settori in cui si sono verificati i reati.

Il Decreto prevede, in particolare, quattro diversi tipi di sanzioni:

1. **Sanzione pecuniaria**:

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto, la sanzione pecuniaria si applica in tutti i casi in cui sia commesso un illecito amministrativo dipendente da reato.

L'importo della sanzione viene determinato attraverso un sistema di calcolo bifasico per quota:

- innanzitutto, il Giudice determina il numero delle quote, compreso tra 100 e 1.000, 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 (art. 11 comma 1 del Decreto);
- quindi, stabilisce l'importo della singola quota, entro un minimo di euro 258,00 ed un massimo di euro 1.549,00, avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (art. 11, comma 2).

La sanzione pecuniaria rientra, quindi, entro il minimo edittale di € 25.800,00 ed il massimo di € 1.549.000,00.

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto, la sanzione pecuniaria può essere ridotta qualora il vantaggio ottenuto dall'ente sia limitato, il danno cagionato sia di minima entità oppure l'ente abbia risarcito il danno.

2. **Sanzioni interdittive**:

Si applicano in relazione ai reati per cui sono espressamente previste, qualora l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità o in caso di reiterazione degli illeciti.

Hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni e hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Per i soli reati di corruzione la l. 3/2019 ha previsto l'aggravamento delle sanzioni interdittive prevedendo una durata da 2 a 4 anni per reati commessi da soggetti subordinati e da 4 a 7 anni per reati commessi da soggetti in posizione apicale.

Nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea, oppure venga utilizzato stabilmente allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati, per i quali è prevista la responsabilità dell'ente, allora il giudice può discrezionalmente condannarlo all'interdizione definitiva.

Le sanzioni interdittive sono:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività (misura di *extrema ratio* viene comminata solo qualora tutte le altre misure si dimostrino insufficienti);
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3. **Confisca**

La confisca del prezzo o del profitto del reato è disposta in tutti i casi di condanna della società e anche, indipendentemente dalla condanna, se il reato è stato commesso da soggetti che si trovano in una posizione apicale. Se non è possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente. (art. 19)

4. **Pubblicazione della sentenza**.

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Infine, si ricorda che ai sensi dell'art. 53 del Decreto, l'Autorità Giudiziaria può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, nonché il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che vengano a mancare le garanzie per il pagamento delle sanzioni pecuniarie, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.3 I reati contemplati nel Decreto

Originariamente il Decreto contemplava un numero limitato di fattispecie di reato, dando rilievo quasi esclusivo ai delitti commessi in danno della Pubblica Amministrazione.

Nel corso degli anni, il novero dei reati è stato ampliato, includendo via via i reati societari, i reati con finalità di terrorismo, i reati contro la personalità individuale, gli illeciti legati ad abusi di mercato, i reati di ricettazione riciclaggio e autoriciclaggio, reati in violazione del diritto d'autore nonché le fattispecie di omicidio e lesioni colpose commessi in violazione delle norme antinfortunistiche, i reati ambientali, corruzione tra privati, l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Pertanto, oggi il panorama degli illeciti, che possono condurre ad una responsabilità delle società è ampio e variegato e accanto ad ipotesi dolose sono previste fattispecie anche di natura colposa.

2. L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità dell'Ente.

Come già illustrato, il Decreto ha introdotto un articolato sistema di esimenti, per effetto del quale l'ente non può ritenersi responsabile se si è dotato di un adeguato apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte dei soggetti incardinati a tutti i livelli nella struttura societaria.

Peer questo motivo, il Modello di organizzazione, previsto dalla lettera a) dell'articolo 6 deve rispondere alle seguenti esigenze:

1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta **mappatura delle aree a rischio**);

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

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

4) prevedere **obblighi di informazione**, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

5) introdurre un **sistema disciplinare** interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, si rivela fondamentale il costante aggiornamento del Modello adottato e delle procedure in esso indicate in ragione dell'introduzione da parte del legislatore di nuove fattispecie di reato.

Una particolare attenzione deve essere rivolta a quei settori di attività dell'ente, nei quali la probabilità di compimento di un reato sia più alta. In tali settori è fondamentale la previsione di ancor più efficaci metodiche di controllo.

3. Le linee guida adottate dalle associazioni di categoria

In forza di quanto stabilito dall'art. 6, terzo comma, del Decreto, i Modelli di Organizzazione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati ai Ministeri competenti, i quali possono, in caso di necessità, svolgere osservazioni. Anche se non è espressamente previsto che tali linee abbiano un valore regolamentare vincolante o presuntivo, una loro corretta e tempestiva applicazione costituisce punto di riferimento per la valutazione di congruità del Modello adottato in un eventuale giudizio di responsabilità dell'ente.

La società Gerho' S.p.A. è membro dell'associazione di categoria CONFIMI sez. Alto Adige, che però non ha elaborato proprie linee guida ai sensi del D.lgs. 231/2001 approvate dal Ministero della giustizia, sicché il modello si richiama alle linee guida di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia.

4. Disciplina e compiti dell'Organismo di Vigilanza

Come già anticipato nelle linee introduttive, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del Decreto, l'Ente è esonerato da responsabilità se prova di aver efficacemente adottato ed attuato un Modello di organizzazione e controllo e di aver istituito un organismo che vigili sull'operatività del modello e ne curi l'aggiornamento.

In accordo con le previsioni legislative e con le linee guida sopra richiamate ha attribuito al proprio Organismo di vigilanza (OdV), nei termini di seguito specificati, poteri e competenze che gli permettano di svolgere un'adeguata attività di controllo e monitorizzazione della diffusione e dell'applicazione del presente Modello a tutti i livelli societari.

4.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di Gerhò S.p.A. è un organo monocratico composto da un membro esterno alla Società di comprovata esperienza, moralità, competenza, autonomia e professionalità in campo giuridico e/o economico.

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico di Gerhò S.p.A. e dura in carica per 3 (tre) anni, con mandato rinnovabile e a prescindere dall'attribuzione del ruolo amministrativo ad altri soggetti diversi da quello che lo hanno nominato.

Contestualmente alla nomina, l'Amministratore fissa il compenso spettante all'OdV.

Non può essere nominato membro dell'OdV e, se nominato, decade immediatamente dall'ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena, che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Sono altresì incompatibili alla carica gli Amministratori e coloro i quali abbiano una relazione di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori, nonché coloro che intrattengano significativi rapporti di affari con la società.

La cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire per le seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV;
- rinuncia da parte dell'incaricato.
- decadenza per una delle cause di incompatibilità sopra richiamate.

L'OdV può essere revocato solo se sussista una giusta causa ed il provvedimento di revoca deve essere adeguatamente motivato. La giusta causa di revoca sussiste nei casi in cui si sia verificata una grave negligenza nell'assolvimento degli obblighi connessi con l'incarico e/o qualora, anche a causa dell'insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'OdV, la Società sia coinvolta in un procedimento penale.

Inoltre, il mandato al componente dell'organo monocratico può essere revocato qualora si verifichi una delle seguenti situazioni:

- lo stesso sia coinvolto in un procedimento penale per uno dei reati elencati nel Decreto Legislativo 231/01;
- abbia violato gli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- vi sia stata grave negligenza nell'assolvimento degli obblighi connessi con l'incarico;
- gli siano state attribuite funzioni e responsabilità operative all'interno della società, incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza richiesti al fine di ricoprire la carica di membro dell'OdV.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Amministratore Unico nomina nel più breve tempo possibile un nuovo OdV.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente all'OdV e all'Amministratore l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti necessari alla carica.

L'OdV si riunisce, almeno tre volte l'anno, presso la sede della Società o altro luogo che sarà indicato all'assunzione dell'incarico. L'OdV si riunisce, altresì, ogni volta in cui lo ritenga opportuno nello svolgimento del proprio mandato

L'OdV ha diritto di prendere visione in qualsiasi momento dei verbali delle assemblee dei soci, ordinarie e straordinarie, e dei verbali degli organi di controllo.

4.2. Requisiti dell'OdV

<u>Autonomina e Indipendenza</u>

Al fine di permettere all'OdV di svolgere appieno i compiti assegnatigli dal Decreto, risulta indispensabile che lo stesso goda di piena autonomia di azione e iniziativa, rispetto agli organi dirigenti della Società.

È stabilito, quindi che:

- nell'ambito delle proprie funzioni non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo societario;
- riporti direttamente agli amministratori, ai sindaci ed alla società di revisione;

- determini le proprie modalità operative, così come il proprio regolamento, e adotti le proprie decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle;

Professionalità

Vista la complessità e la delicatezza del compito di controllo affidato all'OdV, è necessario che lo stesso goda di un elevato grado di professionalità, che si traduce nella conoscenza degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia sotto il profilo ispettivo che consultivo. Assumono, quindi, rilievo le conoscenze delle materie giuridiche, con particolare riferimento agli aspetti del diritto penale d'impresa, economiche ed in ambito di bilanci e organizzazione aziendale.

Continuità di azione

Per garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV deve essere posto nelle condizioni di poter operare con continuità, avendo a disposizione adeguati budget e struttura organizzativa.

Onorabilità

I membri dell'OdV non dovranno trovarsi in una delle situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi di cui agli articoli precedenti, offrendo garanzia di trasparenza e rispettabilità.

Riservatezza

I membri dell'OdV sono tenuti al riserbo in merito alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, salvo gli obblighi di relazione nei confronti degli organismi sociali, come previsti dal successivo paragrafo 4.5.

In particolare, l'OdV assicura la riservatezza in merito alle informazioni contenute nelle segnalazioni inviate dal personale dipendente, se non strettamente rilevanti per l'esercizio della propria attività di controllo.

In ogni caso assicura il trattamento delle informazioni in conformità con la legislazione vigente e, in particolare, in conformità alla disciplina di cui al D.lgs. 196/03 e del Reg UE 2016/679.

4.3. Compiti e poteri dell'OdV

Il presente Modello è stato adottato dalla Società, a cui, quindi, incombe la responsabilità di tale scelta. Spetta invece all'OdV il compito di vigilare sul suo funzionamento e, qualora sia necessario, di suggerirne modifiche ed integrazioni.

In particolare, spetta all'OdV il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello rispetto alla struttura societaria.

Il che si traduce nell'obbligo, a carico dell'OdV, di monitorare tutti i settori aziendali, con particolare attenzione alle aree che presentano maggiori aspetti di criticità, aggiornando le analisi sui rischi specifici in funzione del quadro normativo e della struttura societaria.

Se ravvisa l'aumento delle probabilità di rischio in un singolo settore, l'OdV deve valutare la congruità dei protocolli indicati nella Parte Speciale del Modello e, se necessario, sollecitare la loro modifica, informando i responsabili del settore interessato, nonché l'Amministrazione.

Sotto questo profilo risulta indispensabile la collaborazione del management e dei responsabili di settore, la cui attività di informazione sull'applicazione del Modello nel rispettivo ambito operativo permette all'OdV di avere costantemente sotto controllo il rispetto e l'adeguatezza dei protocolli.

- Sull'osservanza ed il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello da parte dei suoi destinatari;

Spetta all'OdV il compito di effettuare verifiche periodiche a campione su singole operazioni o atti posti in essere dalla società, con particolare riguardo ai settori nei quali i rischi sono più elevati, al fine di stabilire se i protocolli di sicurezza siano adeguati e se siano rispettati da tutti i destinatari.

- Sull'aggiornamento del Modello rispetto ad eventuali modificazioni normative;

Incombe all'OdV l'onere di aggiornare costantemente il Modello tenendo conto delle modifiche legislative e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato, avvalendosi all'occorrenza di consulenti esterni.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali rilevanti per le sue attività;
- dispone delle risorse finanziarie;
- si avvale delle strutture interne alla società interessate dall'attività di controllo;
- può affidare a consulenti esterni lo svolgimento di ispezioni e indagine, nei limiti finanziari di cui al presente modello e nel rispetto dei vincoli di riservatezza imposti al medesimo OdV.

4.4. Obblighi di informazione verso l'OdV

Ai sensi dell'art. 6, II comma, lett. d) del Decreto, al fine di favorire l'attività ispettiva e di controllo svolta dall'OdV, il Modello adottato deve prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul suo funzionamento.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i destinatari, vale a dire, amministratori, sindaci, dipendenti, inclusi i dirigenti, senza alcuna eccezione ed anche da coloro che, pur esterni alla società operino, direttamente o indirettamente, per Gerhò S.p.A. (procuratori, agenti, fornitori, partner commerciali, consulenti…), delle violazioni delle regole imposte dal Modello e della commissione, anche potenziale, di reati.

In ogni caso, devono essere immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

A. <u>che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello</u>, a titolo meramente esemplificativo:

- ordini ricevuti da un superiore e ritenuti in contrasto con la legge, il Modello o il Codice Etico;

- superamenti di *budget* o anomalie di spesa;
- richieste od offerte di denaro, doni o altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- notizie provenienti dalla Pubblica Autorità, dalle quali risulti lo svolgimento di indagini nei confronti della Società o di suoi dipendenti, soprattutto se riferite ad uno dei reati contemplati nel Decreto;
- notizie relative a procedimenti disciplinari in corso;
- omissioni o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione dei documenti contabili;
- carenze o inadeguatezze dei luoghi di lavoro o dei mezzi di lavoro;
- violazioni delle norme di legge o dei regolamenti interni posti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al mancato utilizzo di dispositivi di protezione;
- violazioni delle norme di legge o dei regolamenti interni in materia ambientale;
- anomalie nella scelta delle forniture e nella valutazione delle offerte.

B. relative all'attività della Società, che possano essere di ausilio per l'OdV nell'esercizio delle proprie funzioni, a titolo esemplificativo:

- rapporti sull'applicazione del Modello preparati dai Responsabili Interni, che siano stati eventualmente nominati;
- informazioni relative a cambiamenti nell'organizzazione aziendale o nelle procedure;
- modifiche del sistema di deleghe e poteri;
- notizie in merito alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- dati sugli infortuni avvenuti sul lavoro e relazioni periodiche dei responsabili della sicurezza;
- bilancio e nota integrativa;
- incarichi affidati a consulenti esterni e revisori contabili;
- comunicazioni a qualsiasi titolo degli altri organi di controllo che abbiano evidenziato fattori di rischio o anomalie;
- le eventuali comunicazioni del revisore riguardanti gli aspetti che possono indicare carenze del sistema di controllo interno;
- comunicazioni da parte dei Revisori
- copia di comunicazione di qualsivoglia Autorità di Vigilanza (per esempio, Autorità Garante per la protezione dei dati personali);
- copia degli audit degli enti di certificazione
- Verbale ex art. 35 T.U. Sicurezza.

L'OdV valuta ogni segnalazione ricevuta, salvo non si tratti di una segnalazione anonima, che appaia del tutto irrilevante e non circostanziata, e, se lo ritiene utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere utilizzando le risorse interne a sua disposizione o ricorrendo a professionisti esterni qualificati.

Nel corso della propria attività ispettiva l'OdV deve agire in modo da garantire che i soggetti, che hanno effettuato le segnalazioni o che in qualunque altro modo collaborino all'indagine, non siano oggetto di ritorsioni o penalizzazione, assicurando in ogni caso la tutela della loro riservatezza, salvo obblighi di informazione imposti per legge.

Il Codice disciplinare allegato al presente Modello prevede espresse sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le norme a tutela dei segnalanti, ovvero ponga in essere comportamenti ritorsivi o discriminatori verso i medesimi.

Durante le indagini di verifica l'OdV può sentire l'autore della segnalazione ed il presunto responsabile.

Nel caso in cui decida di non dar seguito alla segnalazione, procede alla sua archiviazione motivando per iscritto le ragioni di tale scelta.

L'OdV cura anche la conservazione di tutte le segnalazioni che riceve, custodendole in apposito archivio, nell'esclusiva disponibilità dell'OdV.

Se accerta la violazione del Modello o della disciplina contenuta nel Codice Etico, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, informando gli organi societari deputati all'irrogazione di sanzioni o all'assunzione dei diversi provvedimenti previsti dal Codice Disciplinare.

Qualora emerga dalle indagini che il segnalante ha effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione infondata, l'O.d.V. informerà la direzione aziendale, affinché decida sull'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste nei confronti di chi pone in essere tali attività, venendo meno proprio per il fatto del segnalante l'obbligo di riservatezza rimasto valido fino a tale momento. Per facilitare l'invio di segnalazioni o altre comunicazioni all'OdV e per garantire la riservatezza delle comunicazioni è istituita un'apposita casella di posta elettronica (**odv@gerho.it),** facente capo esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e non accessibile per la lettura né al personale, né ai membri degli organi della Società. Le soluzioni tecniche adottate per garantire la riservatezza della casella di posta elettronica sono indicate in un'apposita appendice tecnica allegata al presente Modello.

Le comunicazioni possono in ogni caso essere inviate in busta chiusa a mezzo posta all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza

di Gerho' S.p.A.

via Luigi Negrelli n. 4

39100 BOLZANO

La posta ricevuta all'indirizzo sopra indicato e destinata all'OdV deve essere consegnata sigillata ai componenti dell'organismo, in nessun caso i preposti della Società sono autorizzati a prendere visione del contenuto.

4.5. Obblighi di informazione da parte dell'OdV

L'OdV mantiene costantemente informati gli organi societari delle proprie attività ed iniziative.

In particolare, l'OdV provvede a redigere un rapporto annuale da sottoporre agli amministratori ed al Collegio Sindacale , nel quale dà conto:

- degli interventi svolti;
- delle problematiche o criticità riscontrate;
- delle carenze organizzative o procedurali, che espongano la società a rischi;
- dell'eventuale mancata collaborazione da parte di specifici settori aziendali;
- del livello di implementazione del Modello e delle azioni correttive da apportare;
- delle iniziative che prevede di intraprendere nel semestre successivo;

In ogni caso, l'OdV deve tempestivamente informare l'Amministrazione in merito a qualsiasi violazione del Modello accertata durante la sua attività ispettiva, nonché delle modifiche legislative, che possano richiedere modifiche del Modello.

Inoltre, l'OdV si rivolge agli amministratori o al Collegio Sindacale ogni volta che ritenga necessario comunicare con loro per l'adempimento degli obblighi ad esso assegnati.

4.6. Autonomia finanziaria

La società assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento del proprio mandato.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, di un *budget* che l'Amministratore provvede ad assegnargli con cadenza annuale.

Per qualsiasi comprovata esigenza, l'OdV potrà chiedere all'Amministrazione, mediante l'invio di una comunicazione scritta, l'assegnazione di ulteriori risorse.

In aggiunta a quanto sopra indicato, l'OdV potrà avvalersi sia delle strutture della società, che di consulenti esterni; per il pagamento dei compensi per questi ultimi, dovranno essere utilizzate le risorse finanziarie assegnate all'OdV.

Per quel che concerne i profili connessi alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, risulterà fondamentale l'interazione tra l'OdV ed i soggetti incaricati di specifici compiti in detto settore, come ad esempio responsabili della sicurezza, addetti al primo soccorso, addetti al servizio di prevenzione e protezione. Tali soggetti dovranno coadiuvare l'OdV nell'attività di controllo, in primis attraverso l'attivazione di canali di comunicazioni come meglio descritti nel paragrafo 4.5.

5. Il Codice Etico

Gerho' S.p.A. oltre a rispettare, nello svolgimento della propria attività, le leggi ed i regolamenti vigenti, tra cui, in particolare, in questa sede la disciplina contenuta nel Decreto Legislativo 231/2001, intende osservare elevati standard etici.

Pertanto, accanto al Modello di organizzazione, gestione e controllo qui disciplinato, ha adottato un Codice Etico a far parte integrante del Modello e contenente i principi generali e le regole comportamentali, cui la Società attribuisce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice e del Modello.

Il Codice si rivolge a tutti i soggetti che, a vario titolo, entrino in relazione con la Società: amministratori, sindaci, soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società, dipendenti, inclusi i dirigenti, senza alcuna eccezione, nonché tutti coloro che, pur esterni alla società, operino direttamente o indirettamente per Gerhò S.p.A.

Tutti i destinatari sono tenuti ad osservare e a far osservare i principi contenuti nel Codice Etico.

La violazione delle norme in esso contenute lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno.

Diffusione del Codice

La società si impegna a garantire massima diffusione del Codice a tutti i livelli aziendali, attraverso:

- la distribuzione di copie dello stesso a tutti i componenti degli Organi sociali e a tutto il Personale;
- l'affissione in luogo accessibile a tutti;
- la messa a disposizione sul sito internet e sulle reti intranet aziendali.

Ruolo centrale nella diffusione dei principi etici contenuti nel Codice spetta all'OdV, il quale ha anche il compito di vigilare sul rispetto dello stesso, quale parte integrante del Modello.

6. Il sistema disciplinare

L'art. 6 del D.lgs. 231/01 prevede espressamente l'obbligo di predisposizione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente, applicabili nei casi di violazione delle misure contenute nel Modello, contribuisce all'efficacia del Modello stesso e permette all'azione di controllo svolta dall'OdV di essere maggiormente incisiva.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, atteso che i principi contenuti nel Modello devono in ogni caso essere rispettati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determina in base al vigente Codice Disciplinare, allegato al presente Modello tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento;
- della negligenza, imprudenza o imperizia in rapporto alla prevedibilità dell'evento;
- dei precedenti disciplinari della stessa indole;

- delle circostanze in cui l'evento si è verificato;
- del ruolo e delle mansioni rivestite dall'autore della violazione.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, violazioni del Modello:

- Lievi:

a) l'inosservanza delle procedure prescritte dal Modello;
b) La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;
c) L'omissione ingiustificata di controlli nelle aree sensibili;
d) L'adozione ingiustificata di comportamenti difformi da quanto previsto nel Modello;
e) La messa in atto di comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico.

- Di media gravità:

a) La reiterazione di una violazione anche lieve nel termine di un anno dalla precedente contestazione;
b) La reiterazione di comportamenti non conformi alle previsioni del Modello nello svolgimento di attività in aree a rischio;
c) L'inosservanza di procedure richieste dal Modello alla quale consegua un danno per la Società.

- Gravi:

a) la messa in atto di azioni o comportamenti fortemente difformi dalle prescrizioni del Modello, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
b) la messa in atto di azioni o comportamenti diretti in modo univoco al compimento di uno dei reati contemplati dal Decreto;
c) la messa in atto di azioni o comportamenti tali da determinare a carico della Società il rischio di sanzioni previste dal Decreto.

Per i fatti e atti rilevanti ai sensi del Decreto titolare del potere sanzionatorio nei confronti dei dipendenti sono gli amministratori. Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito il parere del superiore gerarchico sulla natura della condotta segnalata, gli amministratori applicheranno la sanzione.
Il sistema disciplinare è soggetto a costanti verifiche e valutazioni da parte degli amministratori e dell'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

I comportamenti tenuti dai singoli lavoratori in violazione delle regole imposte dal presente Modello e dall'allegato Codice Etico sono considerati illeciti disciplinari.
Alla notizia di una violazione del Modello comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze come prevista dall'allegato Codice Disciplinare, al quale integralmente si rinvia, e dal CCNL applicato in azienda.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di un dirigente di Gerhò S.p.A. delle regole contenute nel presente Modello e nell'allegato Codice Etico, la Società adotterà nei suoi confronti il provvedimento previsto per legge o in base al CCNL applicabile.
Il procedimento di accertamento della violazione ed eventuale irrogazione della sanzione ha avvio con comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, al quale incombe l'obbligo di informare l'Amministrazione non appena riceva notizia della violazione del Modello.
Qualora la violazione sia talmente grave da far venir meno il rapporto di fiducia fra la Società e il Dirigente, la sanzione potrà anche essere quella del licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti degli Amministratori, dei sindaci e/o dei revisori

L'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale di ogni notizia di violazione commessa da parte dell'amministratore stesso o da un sindaco o revisore.
Procede, quindi, con un'indagine preliminare volta a determinare sussistenza e gravità della violazione contestata. All'esito, qualora ritenga che l'illecito si sia concretizzato, informa l'Amministratore invitandolo a convocare entro giorni 7 (sette) l'Assemblea dei Soci la quale, con partecipazione dell'OdV e previa relazione del medesimo, assumerà i provvedimenti ritenuti necessari.
In caso di mancata convocazione nel termine indicato, l'OdV, avviserà i membri di tutti gli organi sociali della violazione del Modello e del mancato rispetto dell'obbligo di convocazione.

Misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Gerhò S.p.A. . ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti dal Codice etico da parte di fornitori, collaboratori, partner commerciali, aventi rapporti contrattuali/commerciali con Gerhò S.p.A. possono determinare, in conformità a quanto disciplinato dallo specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

7. Informazione e diffusione del Modello

L'efficace attuazione del presente Modello passa necessariamente attraverso la sua adeguata diffusione e conoscenza a tutti i livelli societari.

A tal fine l'OdV predispone programmi di informazione e sensibilizzazione sia del personale, che della dirigenza aziendale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le diverse strutture sociali:

- promuove iniziative e corsi di formazione atti a favorire la conoscenza del Modello da parte di dipendenti e dirigenti;
- aggiorna la sezione dell'intranet aziendale dedicata al Decreto;
- predispone la documentazione contenente istruzioni, aggiornamenti o chiarimenti in merito al funzionamento del Modello.

7.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello viene formalmente inviato a cura dell'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello che invia all'OdV, il quale provvede alla sua archiviazione.

7.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti e ai responsabili dei singoli settori

I principi contenuti nel Modello devono essere portati a conoscenza della dirigenza ad opera dell'OdV, il quale predispone documenti di sintesi da consegnare a tutti i dirigenti, che sottoscrivono una dichiarazione di presa visione e accettazione.

I dirigenti, inoltre, vengono informanti dell'esistenza e dei principi del Modello al momento dell'assunzione e, in seguito, vengono invitati a partecipare a corsi di aggiornamento e a visionare le informazioni reperibili nell'intranet aziendale nella sezione dedicata al Decreto.

Nell'ambito della formazione dei dirigenti risulta fondamentale l'informazione riservata alle conseguenze disciplinari legate alle violazioni del Modello.

7.3 Comunicazione per quadri, impiegati e operai

I principi del Modello sono comunicati a tutti i dipendenti mediante apposita pubblicazione affissa nelle bacheche aziendali. Questi ultimi avranno accesso alla sezione dell'intranet aziendale dedicata al Decreto.

In sede di assunzione tutti i nuovi dipendenti riceveranno un'informativa sulla normativa e sul Modello.

Nell'ambito della formazione di quadri, impiegati ed operai, risulta fondamentale l'informazione riservata alle conseguenze disciplinari legate alle violazioni del Modello.

7.4 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

I documenti rilevanti, copia del Modello e le informative predisposte dall'OdV sono a disposizione di tutti gli utenti sulla rete interna dell'azienda, nella sezione dedicata al Decreto.

Le informazioni di particolare rilievo sono inviate anche a mezzo posta elettronica agli utenti interessati. Aggiornamenti e informazioni mirate potranno essere svolte anche attraverso modalità di e-learning.

7.5 Comunicazione ai terzi

Gerhò S.p.A. promuove la conoscenza e la diffusione del Modello anche tra gli agenti, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori i fornitori ed i clienti, fornendo apposite informative sui principi e le procedure seguite dalla società.

8. Aggiornamento del Modello

Come sopra meglio precisato, spetta all'OdV il compito di verificare costantemente l'adeguatezza del Modello ed il suo rispetto da parte dei destinatari.

Qualora, all'atto della verifica, l'Organismo di Vigilanza constati che vi sono delle carenze, per esempio in ragione di mutamenti di attività, oppure perché nel frattempo sono intervenute modifiche legislative o giurisprudenziali, che amplino la portata del Decreto, in particolare ogni qual volta venga aggiunta una nuova fattispecie di reato all'elenco dei reati inclusi nel Decreto, l'OdV deve sottoporre proposte di modifica all'Amministrazione, cui spetta l'adozione.

Proposte di modifica o integrazione del Modello possono venire anche dai responsabili dei singoli settori aziendali, i quali possono comunicare le loro proposte direttamente all'OdV, attraverso i canali informativi individuati dal precedente paragrafo 4.5.

L'OdV valuterà i suggerimenti ricevuti e se riterrà opportuno sottoporrà all'Amministrazione una proposta di modifica del Modello.

In ogni caso, anche ai fini dell'efficacia del modello nella prevenzione dei i reati di cui all'art. 25 septies del D.lgs. 231/2001 e in accordo con quanto indicato dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008 si prevede che l'Amministratore Unico convochi con cadenza biennale OdV e RSPP al fine di effettuare, se necessario anche con l'ausilio di professionisti esterni esperti in materia, una revisione delle procedure del Modello e dei DVR.

9.1 La società

Società commerciale iscritta alla Camera di Commercio di Bolzano sub numero BZ- 195808, partita iva 02668590215, con capitale sociale di € 500.000,00, di proprietà di:

Gallmetzer Holding S.r.l. 100%;

La società ha per oggetto:

vendita all'ingrosso ed al dettaglio nonché attraverso corrispondenza, di beni e materiale odontotecnico, odontoiatrico, dentistico e sanitario in genere, leghe dentali, oreficeria odontotecnica e cosmetici, nonché l'assunzione di rappresentanze di qualsiasi tipo;

produzione di abbigliamento professionale, di prototipi e apparecchiature specifiche per odontotecnici e odontoiatri;

acquisizione e cessione di materiali tecnici riguardanti sistemi di produzione dei prodotti sopra menzionati;

vendita all'ingrosso e la commercializzazione in Italia e all'estero di elettrodomestici, telefoni cellulari, apparecchi elettronici in genere;

può inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie ed immobiliari che l'organo amministrativo riterrà necessari od utili al conseguimento dell'oggetto sociale; potrà assumere interessenze e partecipazioni in altre imprese o società aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio sia direttamente che indirettamente.

9.2 Il Modello di Governance

AMMINISTRATORE UNICO

Gallmetzer Dietrich

PROCURATORE

Gamper Michael poteri:

organizzazione e controllo di attività di amministrazione;

in particolare, gestione dei servizi amministrativi svolti dalla società in outsourcing;

rappresentanza della società nei rapporti con P.A., con Inail e altri enti previdenziali e rappresentanze sindacali; nei rapporti con enti o imprese fornitrici di energia elettrica, gas, acqua, servizi telefonici ed altri servizi di utenza.

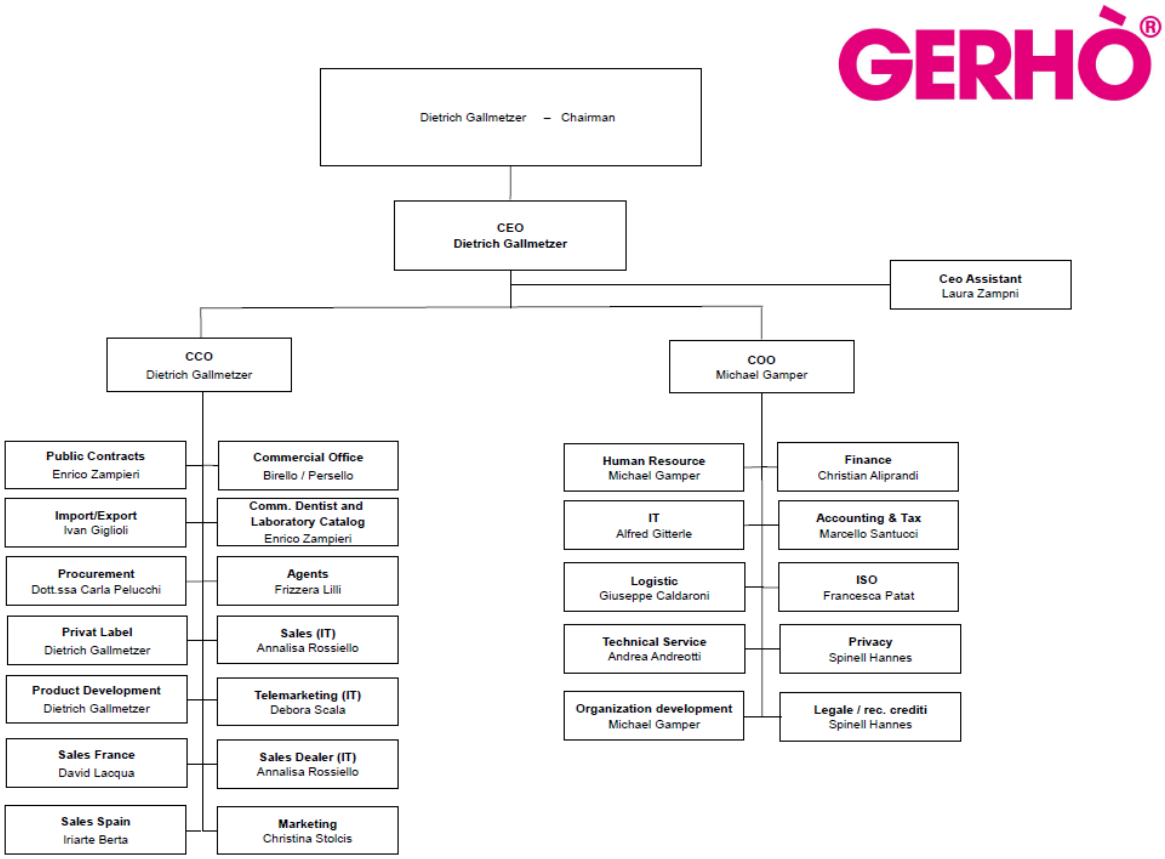
COLLEGIO SINDACALE: Giorgia Daprà, Coser Alessandro, Burchia Richard;

SOCIETA' DI REVISIONE: AUDIREVI S.P.A.

Non risultano deleghe conferite in materia di sicurezza ex D.lgs. 81/2008.

9.3 L'Organigramma della società

La struttura della società è riprodotta nell'organigramma di seguito riportato:



9.4 Sistemi di controllo rilevanti e interazioni del MOG con gli stessi

SISTEMA DI QUALITÀ

La GERHÒ S.P.A ha adottato un Manuale di Assicurazione della Qualità che rispecchia i requisiti richiesti dalla normativa ISO 9001:2008. Il documento contiene le procedure necessarie per la gestione dei processi operativi legati alla realizzazione dei servizi offerti e dei processi di gestione aziendale.

Il Sistema può costituire utile ausilio per l'OdV nello svolgimento della propria attività di controllo. In particolare, la parte relativa all'organizzazione aziendale può essere utile al fine di verificare le competenze delle singole aree aziendali e ad individuare i soggetti responsabili dei singoli settori. Inoltre, gli audit di non conformità possono costituire campanello di allarme di carenze gestionali, che possano avere anche conseguenze sul piano dei protocolli del presente Modello.

Infine, nel sistema della qualità adottato in azienda svolge un'importantissima funzione il Responsabile della qualità, il quale non solo verifica il rispetto del Manuale da parte di tutti i soggetti incardinati nella struttura sociale, ma cura anche l'aggiornamento del personale.

L'attività svolta dal Responsabile della Qualità può avere numerosi punti di contatto con quanto di competenza dell'ODV. Pertanto, al fine di coordinare l'attività dei diversi soggetti (Responsabile della Qualità e ODV), e dei diversi documenti (Sistema della Qualità e Modello di Organizzazione), per evitar inutili dispersioni di energia, il presente Modello, fa onere al Responsabile della Qualità:

- Di comunicare annualmente all'ODV gli esiti dell'attività di controllo dell'efficienza del Manuale di Qualità;
- Qualora, in occasione del riesame del sistema di qualità, definisca, unitamente alla Direzione, corsi di formazione del personale di sentire l'ODV. Il quale, se ritiene necessario svolgere attività di formazione relativa al presente modello (ad esempio in caso di aggiornamenti legislativi o giurisprudenziali), comunicherà al Responsabile le sue necessità, di modo che vi possa essere una programmazione unitaria di eventuali corsi e/o incontri informativi.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA

La società GERHÒ S.P.A ha da sempre avuto un'attenzione particolare agli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro, non limitandosi a rispettare la normativa in materia, ma istituendo un proprio sistema di controllo efficace e costantemente aggiornato.

La Società ha predisposto un proprio Sistema di Gestione della Sicurezza ai sensi del D.gs. 81/2008, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sempre più sicuro. La società è dotata di un Documento di Valutazione del rischio che è completo e organizzato e appare adeguato a prevenire i reati in violazione delle norme sulla salute e sicurezza inclusi nel Decreto.

Spetterà all'OdV, nell'ambito delle sue attività, come meglio indicate nel paragrafo 4 e nel capitolo dedicato ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime connesse alla violazione della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, verificare la permanenza di alti standard di sicurezza e il rispetto degli stessi da parte di tutti i Destinatari del presente Modello.

[omissis]