

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
DI GERHÒ S.P.A.**

INDICE

Prefazione

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* **p. 7**

1.2. Le sanzioni previste dal Decreto **p. 8**

1.3. I reati contemplati dal Decreto **p. 11**

2. L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità dell'Ente **p. 12**

3. Linee guida elaborate dalle Associazioni di Categoria **p. 14**

4. Disciplina e compiti dell'Organismo di Vigilanza

4.1. La nomina e la composizione dell'OdV **p. 15**

4.2. Requisiti dell'OdV **p. 17**

4.3. Compiti e poteri dell'OdV **p. 18**

4.4. Obblighi di informazione verso l'OdV **p. 20**

4.5. Obblighi di informazione da parte dell'OdV **p. 23**

4.6. Autonomia finanziaria **p. 24**

5. Il Codice Etico **p. 25**

6. Il sistema disciplinare **p. 26**

7. Informazione e diffusione del Modello

7.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali **p. 29**

7.2. Formazione e comunicazione ai dirigenti e ai responsabili dei singoli settori **p. 30**

7.3. Comunicazione per quadri, impiegati e operai **p. 30**

7.4. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici **p. 31**

7.5. Comunicazione ai terzi **p. 31**

8. Aggiornamento del Modello **p. 31**

PARTE SPECIALE**I. ANALISI PRELIMINARE DEI RISCHI****Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GERHÒ S.P.A.**

1. GERHÒ S.P.A. **p. 47**
2. Modello di Governance di GERHÒ S.P.A **p. 49**
3. l'Organigramma della Società **p. 50**
4. Sistemi di qualità e di controllo della sicurezza e della salute sul lavoro **p. 51**

II. ANALISI DELLE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO E PROTOCOLLI DI SICUREZZA**A. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE **p. 53****

- A.1. tipologia di reati
- A.2. aree di maggior rischio
- A.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento
- A.4. compiti dell'OdV

A.bis CORRUZIONE TRA PRIVATI **p.72**

- A.1. tipologia di reati
- A.2. aree di maggior rischio
- A.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento
- A.4. compiti dell'OdV

B. REATI SOCIETARI **p. 77**

- B.1. tipologia di reati
- B.2. aree di maggior rischio
- B.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento
- B.4. compiti dell'OdV

C. REATI INFORMATICI **p. 97**

- C.1. tipologia di reati
- C.2. aree di maggior rischio
- C.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento
- C.4. compiti dell'OdV

D. REATI DI FALSO	p. 106
D.1. tipologia di reati	
D.2. aree di maggior rischio	
D.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
D.4. compiti dell'OdV	
E. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	p. 115
E.1. tipologia di reati	
E.2. aree di maggior rischio	
E.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
E.4. compiti dell'OdV	
F. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	p. 123
F.1. tipologia di reati	
F.2. aree di maggior rischio	
F.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
F.4. compiti dell'OdV	
G. REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO ED EVERSIONE	p. 128
G.1. tipologia di reati	
G.2. aree di maggior rischio	
G.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
G.4. compiti dell'OdV	
H. REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	p. 135
H.1. tipologia di reati	
H.2. aree di maggior rischio	
H.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
H.4. compiti dell'OdV	
I. REATI DI ABUSO DI MERCATO	p. 139
I.1. tipologia di reati	
I.2. aree di maggior rischio	
I.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
I.4. compiti dell'OdV	
J. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE	p. 145
J.1. tipologia di reati	
J.2. aree di maggior rischio	
J.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
J.4. compiti dell'OdV	

K. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO	p. 150
K.1. tipologia di reati	
K.2. aree di maggior rischio	
K.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
K.4. compiti dell'OdV	
L. REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	p. 160
L.1. tipologia di reati	
L.2. aree di maggior rischio	
L.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
L.4. compiti dell'OdV	
M. REATI AMBIENTALI	p.164
M.1. tipologia di reati	
M.2. aree di maggior rischio	
M.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
M.4. compiti dell'OdV	
N. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO É IRREGOLARE	p. 194
N.1. tipologia di reati	
N.2. aree di maggior rischio	
N.3. protocolli di sicurezza e regole di comportamento	
N.4. compiti dell'OdV	
O. REATI TRANSNAZIONALI ART. 10 LEGGE 146/2006	p.198

ALLEGATI

- 1. CODICE ETICO**
- 2. CODICE DISCIPLINARE**

Prefazione

GERHÒ S.P.A. dal 1987 ad oggi ha svolto proficuamente 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, c.d. compliance program, 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.

Nella **parte generale**, dopo aver effettuato una breve, ma necessaria, illustrazione della ratio, dei principi del Decreto e dei reati contemplati nel medesimo, un più ampio spazio è dedicato alla definizione del ruolo dell'OdV in relazione all'applicazione del Modello e al sistema di sanzioni per il mancato adempimento degli obblighi da esso derivanti.

La **parte speciale** è ulteriormente suddivisa in due parti, la prima dedicata all'analisi dei rischi, attraverso la predisposizione di apposite tabelle, nonché alla descrizione della struttura societaria e dei sistemi di controllo aziendali esistenti; la seconda è suddivisa in capitoli, ciascuno dedicato ad una tipologia di reati, con la descrizione delle fattispecie incriminatrici, l'analisi delle aree ritenute più sensibili, nelle quali il rischio di compimento dello specifico reato è più alto e, infine, l'indicazione dei protocolli preventivi da adottare.

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.

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. Come contraltare, la società virtuosa, che si sia munita di un adeguato modello, evitando 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**.

Sono esclusi lo Stato e gli enti pubblici e le imprese individuali (cfr. Cass. VI sez. 3 marzo 2004, n. 18941).

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.

I criteri di imputazione della responsabilità 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 che sia incardinato nella sua struttura organizzativa, sia 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 un **soggetto subordinato e dipendente** (una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale).

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 e 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.

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, nonché le fattispecie di omicidio e lesioni colpose commessi in violazione delle norme antinfortunistiche, i reati ambientali, la 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.

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

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.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti **in posizione apicale**, ossia soggetti che svolgono funzioni di direzione e controllo dell'ente, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente 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, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**Organismo di Vigilanza, OdV**).
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito **eludendo fraudolentemente il suddetto Modello** di organizzazione e gestione.
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti **subordinati**, l'articolo 7 del Decreto prevede una responsabilità in capo all'ente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello di organizzazione, previsto dalla lettera a) dell'articolo 6, pertanto, 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 ai 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.

La società GERHÒ S.P.A non è membro di associazioni di categoria, pertanto, 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 istituito dal C.d.A. che provvede contestualmente alla sua nomina. L'OdV 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 ha nominato.

Contestualmente alla nomina, il C.d.A. 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.

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

1. scadenza dell'incarico;
2. revoca dell'OdV;
3. rinuncia da parte dell'incaricato.
4. 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, adottato dal C.d.A., deve essere adeguatamente motivato. Prima di procedere alla revoca, il C.d.A. è tenuto a sentire il parere del collegio sindacale.

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, il C.d.A. nomina nel più breve tempo possibile un nuovo OdV.

Il membro nominato in sostituzione del membro decaduto o revocato rimane in carica fino alla scadenza del mandato dell'OdV.

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

L'OdV si riunisce, almeno due volte l'anno, presso la sede della Società o altro luogo che sarà indicato nel regolamento interno.

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

Autonomia e Indipendenza

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.

E' stabilito, quindi:

- che nell'ambito delle proprie funzioni non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo societario;
- che riporti direttamente al C.d.A. e al Collegio Sindacale;
- che 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 4.6.

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 – Codice in materia di protezione dei dati personali.

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 come meglio specificato nel paragrafo 4.7;
- 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 punto 4.7 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. che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, 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;
- 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.

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.

In particolare, per le questioni connesse alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'OdV avrà a disposizione anche le risorse interne all'uopo predisposte dalla Società.

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.

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.

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

Organismo di Vigilanza

GERHÒ S.P.A

Via Enzenberg, 24

39018 Terlano (BZ) – fraz. Settequerce

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 all'Amministrazione e al Collegio Sindacale, nel quale dà conto:

- degli interventi svolti;
- delle problematiche o criticità riscontrate;
- delle carenze organizzative o procedurali che esponano 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 all'Amministrazione o al Collegio Sindacale ogni volta che ritenga necessario comunicare con loro per l'adempimento degli obblighi ad esso assegnati.

4.6. Autonomia finanziaria;

L'Amministrazione 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 il C.d.A. 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

GERHÒ 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 deciso di adottare 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 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 difforni 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 difforni 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.

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 e/o dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza informa il C.d.A. ed il Collegio Sindacale di ogni notizia di violazione commessa da parte di amministratori o sindaci.

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 il C.d.A. 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.

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;
- redige comunicazioni periodiche, da trasmettere ai dipendenti e agli organi societari, per sensibilizzarli su specifici aspetti del Modello e del Decreto 231/01;
- predispone e 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 adeguati documenti di

sintesi da consegnare a tutti i dirigenti, che sottoscrivono una dichiarazione di presa visione e accettazione, la quale è archiviata dall'OdV.

I dirigenti, inoltre, vengono informati 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.

PARTE SPECIALE

I. ANALISI PRELIMINARE DEI RISCHI

Nella costruzione del presente Modello, in via preliminare è stata svolta una valutazione generale delle probabilità del verificarsi di ciascun reato, esprimendo tale valutazione secondo i criteri di: inesistente - basso – medio - alto.

In base al livello di rischio, per ogni reato sono state predisposte specifiche metodiche di controllo, meglio descritte nella parte II dedicata all'analisi delle singole fattispecie di illecito.

Nel caso di reati con livello di rischio inesistente o basso, i protocolli di sicurezza sono ridotti, le regole di comportamento imposte richiamano i principi generali previsti dall'allegato codice etico e il ruolo dell'OdV è meno rilevante, dimostrandosi sufficiente il controllo interno delle direzioni ed il normale reporting.

L'Organo di Vigilanza concentra principalmente la propria attenzione sui reati che presentano maggiori probabilità di verificarsi.

Di seguito sono allegate le schede di identificazione e valutazione dei rischi:

[omissis]