

GIANNI CHIARINI
FIRENZE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
ex D.lgs. n. 231/2001**

**Data 03.09.2025
Revisione N. 00
Pagina 1 di 49**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs n. 231/2001**

Procedura Gestionale

GIANNI CHIARINI
FIRENZE

Data di emissione: 03.09.25

Revisione N. 00

GIANNI CHIARINI
FIRENZE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
*ex D.lgs. n. 231/2001***

**Data 03.09.2025
Revisione N. 00
Pagina 2 di 49**

Emessa AD

Approvata dall'organo amministrativo

GIANNI CHIARINI
FIRENZE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
ex D.lgs. n. 231/2001**

**Data 03.09.2025
Revisione N. 00
Pagina 3 di 49**

TABELLA DELLE REVISIONI

Rev.No.	Descrizione	Pagine modificate	Data
00	Prima stesura MOGC – Parte Generale		03.09.2025

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 4 di 49
----------------------------	---	---

No.	Destinatario		Data	Firma
1	Organo Amministrativo (CdA) AD			
2	Apicali (A)			
3	Organismo di Vigilanza			
4	Collegio Sindacale			
5	Società di revisione			
6	RSPP			
7	Medico Competente			
8	Assemblea dei Soci			

GIANNI CHIARINI <small>FIRENZE</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 5 di 49
--	---	---

INDICE

1	PREMESSA.....	7
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	8
2.1	Storia, ruolo ed attività di GC Group	8
2.2	Ragioni ed obiettivi della decisione d'adozione del M.O.G.C.	9
2.3	I destinatari del M.O.G.C.	9
2.3.1	Formazione ed Informazione del Personale	9
2.3.2	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello	10
3	RESPONSABILITÀ	10
4	RIFERIMENTI	11
5	LE SANZIONI	27
6	L'ESIMENTE	29
7	PROCEDURA.....	31
7.1	Introduzione	31
7.2	Descrizione del modello di organizzazione, gestione e controllo	34
7.2.1	PG.09 – Codice Etico	35
7.2.2	Posizioni apicali	36
7.2.3	Organismo di Vigilanza.....	42
7.2.4	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	42
7.2.5	Principali requisiti dell'Organo di Vigilanza	42
7.2.6	I flussi informativi.....	43
7.2.7	La tutela e la procedura <i>Whistleblowing</i>	45
7.2.8	Elenco dei Reati <i>ex D.Lgs 231/2001</i>	46
7.2.9	Risk Assessment interno di GC Group.....	46
8	IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ...	46
9	MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO	47

10	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	47
10.1	Comunicazione e formazione verso i dipendenti	47
10.2	Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti.....	48

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 7 di 49
------------------------------------	---	---

1 PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D. Lgs. n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il progressivo ampliamento delle fattispecie di reato per mezzo di plurimi interventi legislativi, ha sollecitato GC Group SPA (da ora in poi per brevità “GC Group”) a procedere all'implementazione di un sistema di modelli e protocolli interni al fine di dare piena e concreta attuazione al dettato normativo.

Il presente documento è stato redatto affinché risponda al meglio alla individuazione di aree di rischio sulla base delle attività concretamente svolte dall'azienda, al fine di elaborare protocolli interni di prevenzione e controllo.

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 8 di 49
------------------------------------	---	---

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

In conformità all'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, il presente documento ha lo scopo di individuare le caratteristiche essenziali per la costituzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati.

In particolare, in riferimento alle lettere a) e b) la norma segnala due elementi principali:

- a) **l'identificazione dei rischi** ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) **la progettazione del sistema di controllo** (procedure per la programmazione ed attuazione della formazione delle decisioni aziendali);

Il presente documento prevede il concetto del *“controllo preventivo”* definendo quello di **rischio accettabile**, esprimendo la logica della *“elusione fraudolenta”* del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto Legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c)) per *“le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”*.

Pertanto, il sistema di controllo preventivo oggetto della presente procedura è stato impostato al fine di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente ovvero in diretta collaborazione con lo stesso possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

2.1 Storia, ruolo ed attività di GC Group

La società GC Group è una società per azioni con sede legale in Firenze (FI), Via Pistoiese n. 245, costituita il 06 luglio 1998 che si occupa di produzione e commercio all'ingrosso e al dettaglio di pelletterie in genere, borse, calzature, valige, portafogli, piccola minuteria, cinture, guanti, ombrelli, abbigliamento in genere, confezioni, maglieria, articoli sportivi e articoli di profumeria, il tutto in qualsiasi materiale, nonché di tessuti, pellami e materie prime per i prodotti sopra menzionati. La società può assumere rappresentanze o agenzie commissionarie per l'acquisto o la vendita dei prodotti sopra menzionati.

La società è interamente detenuta dalla GCH S.p.A ed è dotata di un Consiglio di Amministrazione, un Collegio Sindacale ed una Società di revisione.

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 9 di 49
------------------------------------	---	---

2.2 Ragioni ed obiettivi della decisione d'adozione del M.O.G.C.

Il Presidente del CdA di GC Group, in ragione delle peculiari attività esercitate dall'impresa, ha avvertito l'esigenza di dotarsi di un sistema integrato di prevenzione degli illeciti penali, in modo da incrementare sensibilmente le garanzie di *compliance* societaria rispetto al Decreto.

Ciò sia con il sincero intento di prevenire ogni possibile violazione o irregolarità da parte dei soggetti a vario titolo coinvolti nella Società, sia al fine di tutelare la stessa dai rischi "legali" e "reputazionali" che debbono considerarsi immanenti a qualsivoglia coinvolgimento della Società a procedimenti penali o para-penali. GC Group ha, pertanto, deciso di conformarsi alle prescrizioni del Decreto.

2.3 I destinatari del M.O.G.C.

I principi e le regole espresse nel Modello sono vincolanti per tutti i soggetti che, anche di fatto, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché per tutti quei soggetti che a vario titolo sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi, ovvero coloro che operano in nome e/o per conto della Società, tra i quali si annoverano, a mero titolo esemplificativo:

- Il Presidente del CdA;
- I Consiglieri;
- L'Amministratore Delegato;
- I soggetti apicali;
- I soggetti sottoposti;
- Il Collegio Sindacale;
- La Società di Revisione;
- I fornitori;
- Gli *stakeholders*.

Ciò affinché detti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguitamento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati.

2.3.1 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dall'Organismo di Vigilanza con i responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nella applicazione del Modello. Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 10 di 49
------------------------------------	---	--

e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società.

Ai nuovi assunti viene consegnata copia del Codice Etico e del Modello - Parte Generale. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello Parte Generale ed il Codice Etico sono disponibili in formato cartaceo presso l'Ufficio amministrativo aziendale e nella loro versione digitale sulla intranet aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento;

- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione “continua” è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, sito internet aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

2.3.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

GC Group prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori ed i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture) (di seguito, per brevità, i “Terzi”).

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale ed alle società di service con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione del Modello ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001. GC Group invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti in formato cartaceo presso la sede della società oltre che all'interno del sito internet aziendale.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte della Società e della possibilità da parte di GC Group di effettuare audit di controllo su tutta la propria catena di fornitura. Resi edotti di tale circostanza i predetti soggetti dichiarano così di aver preso visione e avuto conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nel Modello e nel Codice Etico; si obbligano altresì a non commettere e ad adoperarsi affinché i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere i Reati Presupposto.

3 RESPONSABILITÀ

GC Group è responsabile nei confronti della Pubblica Amministrazione dell'osservanza delle norme e dei principi definiti con il D. Lgs. n. 231/01 oltre che delle altre cogenze di legge applicabili. Tale osservanza viene

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 11 di 49
------------------------------------	---	--

richiesta anche a tutti i dipendenti, dirigenti, collaboratori, managers e fornitori e GC Group si impegna a renderli edotti.

I processi, le singole attività e le responsabilità delle varie funzioni aziendali, sono descritte in dettaglio nelle procedure interne di riferimento.

4 RIFERIMENTI

- D. Lgs. n. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- D. Lgs. n. 626/1994 - Attuazione delle direttive 89/391/cee, 89/654/cee, 89/655/cee, 89/656/cee, 90/269/cee, 90/270/cee, 90/394/cee, 90/679/cee, 93/88/cee, 95/63/ce, 97/42, 98/24, 99/38 e 2001/45/ce riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
- D. Lgs. n. 24/2023 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- L. n. 93/2023 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica;
- L. n. 137/2023 - Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione;
- L. n. 206/2023 – Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy;
- L. n. 6/2024 – Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli artt. 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale;
- L. n. 56/2024 - Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza;
- D.lgs. n. 87/2024 - Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111;
- L. n. 90/2024 – Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici;
- L. n. 112/2024 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della Giustizia;
- L. n. 114/2024 - Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare;
- D.lgs. n. 141/2024 – Disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise ed altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi;

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 12 di 49
------------------------------------	---	--

- L. n. 143/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus);
- L. n. 145/2024 – Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela ed assistenza alle vittime di caporale, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali;
- L. n. 166/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano;
- L. n. 187/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporale, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché' dei relativi procedimenti giurisdizionali;
- L. n. 80/2025 – Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario;
- D. Lgs. n. 81/2025 – Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie;
- L. n. 82/2025 – Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali;
- D. Lgs. n. 116/2025 – Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi;
- Successive modifiche ed integrazioni:

D. Lgs./L.	Del	Titolo	Per Art. n.	Reati
D.L. n. 350/2001	23/09/2001	Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro.	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
L. n. 409/2001	23/11/2001	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 settembre 2001, n. 350, recante disposizioni	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 13 di 49
------------------------------------	---	--

		urgenti in vista dell'introduzione dell'euro		
D. Lgs. n. 61/2002	11/04/2002	Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366	Art. 25-ter	Reati societari
L. n. 7/2003	14/01/2003	Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
L. n. 228/2003	11/08/2003	Misure contro la tratta di persone	Art. 25- quinquies	Delitti contro la personalità individuale
L. n. 62/2005	18/04/2005	Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
L. n. 7/2006	09/01/2006	Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile	Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 14 di 49
------------------------------------	---	--

D. Lgs. n. 152/2006	03/04/2006	Norme in materia ambientale	Art. 25-undecies	Reati ambientali
L. n. 123/2007	03/08/2007	Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
D. Lgs. n. 202/2007	06/11/2007	Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D. Lgs. n. 231/2007	21/11/2007	Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché' della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
L. n. 48/2008	18/03/2008	Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 03.09.2025 Revisione N. 00 Pagina 15 di 49
----------------------------	---	--

		adeguamento dell'ordinamento interno		
L. n. 9/2009	15/07/2009	Disposizioni in materia di sicurezza pubblica	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata

GIANNICHIARINI <small>FIRENZE</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 16 di 49
---	---	--

L. n. 99/2009	23/07/2009	Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia	Art. 25-bis Art. 25-bis.1 Art. 25-novies	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Delitti contro l'industria e il commercio Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
L. n. 116/2009	03/08/2009	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al Codice penale e al codice di procedura penale	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
D.Lgs n. 121/2011	07/07/2011	Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni.	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D.Lgs n. 109/2012	16/07/2012	Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

GIANNICHIARINI <small>FIRENZE</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 17 di 49
---	---	--

L. n. 190/2012	06/11/2012	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
		Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	Art. 25-ter	Reati societari
L. n. 186/2014	15/12/2014	Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero, nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia d'autoriciclaggio	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
L. n. 68/2015	22/05/2015	Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente Modifica il D.Lgs n. 152/06 e introduce all'interno del Codice penale una serie di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato “Dei delitti contro l'ambiente”), parte dei quali sono “presupposto” per la responsabilità amministrativa dell'ente.	Art. 25-undecies	Reati ambientali
L. 69/2015	27/05/2015	Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, nonché ulteriori modifiche al codice di procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 6 novembre n. 190/2012	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
			Art. 25-ter	Reati societari
D.Lgs. n. 7/2016	15/01/2016	Disposizioni in materia di abrogazione di reati e	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

GIANNICHIARINI <small>FIRENZE</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 18 di 49
---	---	--

		introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67		
D.lgs. n. 8/2016	15/01/2016	Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.lgs. 125/2016	21/06/2016	attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GA	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
L. n. 199/2016	29/10/2016	Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
D.lgs. n.38/2017	15/03/2017	Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato	Art. 25-ter	Reati societari
D.lgs. n. 90/2017	25/05/2017	Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 19 di 49
------------------------------------	---	--

		informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006		
L. 161/2017	17/10/2017	Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al Codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
			Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Legge n. 167/2017	20/11/2017	Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
L. n. 3/2018	11/01/2018	Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché' disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
D.lgs. n. 21/2018	01/03/2018	Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D.lgs. n. 107/2018	10/08/2018	Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli	Art. 187-quinquies TUF	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato

GIANNICHIARINI <small>FIRENZE</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 20 di 49
---	---	--

		abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE		
L. 3/2019	09/01/2019	Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché' in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
L. n. 39/2019	03/05/2019	Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014	Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
L. 133/2019 (da D.L. n. 105/2019)	18/11/2019	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica	Art. 25-quinquesdecies	Reati Tributari
L. n. 157/2019 (da D.L. n. 124/2019)	19/12/2019	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.lgs. n. 75/2020	15/07/2020	Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 21 di 49
-----------------------------------	---	--

			Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
			Art. 25- quinquesdecies	Reati Tributari
			Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
L. n. 22/2022	09/03/2022	Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale	Art. 25- septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
			Art. 25- duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
D. lgs. n. 24/2023	10/03/2023	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.	Art. 6	Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente
L. 93/2023	14/07/2023	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica.	Art. 25-novies	Modifica artt. 171-ter e 174-ter L. 633/41
L. 137/2023	9/10/2023	Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura	Art. 24	Inserimento nel catalogo dei reati presupposto degli artt. 353, 353-bis c.p.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 22 di 49
-----------------------------------	---	--

		e della pubblica amministrazione.		
			Art. 25-octies.1	Inserimento nel catalogo dei reati presupposto dell'art. 512-bis c.p.
			Art. 25-undecies	Modifica artt. 452-bis e 452-quater c.p.; inserimento art. 255 D.lgs. 152/2006
L. 206/2023	27/12/2023	Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy	Art. 25-bis.1	Modifica artt. 517 c.p..
L. 6/2024	22/01/2024	Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli artt. 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale.	Art. 25 - septesdecies	Modifica del testo dell'art. 518-duodecies, co. 3 c.p.
L. 56/2024	29/4/2024	Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza	Art. 25-octies.1	Modifica dell'art. 25-octies.1 mediante l'inserimento dell'art. 512-bis c.p. e integrale sostituzione dell'art. 27 del d.lgs. 81/2008
D.lgs. 87/2024	14/6/2024	Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111	Art. 25-quinquiesdecies	Modifica dell'art. 10-quater del Dlgs. n. 74/2000
L. 90/2024	28/6/2024	Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici	Art. 25-bis	Innalzamento delle sanzioni pecuniarie del comma 1; i riferimenti all'art. 615-quinquies c.p. sono stati rimossi e sostituiti con l'art. 635-quater.1 c.p.; introduzione del nuovo comma 1-bis
L. 112/2024	8/8/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92,	Art. 25	Modifica rubrica e testo dell'art. 25; modifica gli artt.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 23 di 49
---------------------------	---	---

		recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia		314-bis, 322-bis e 323-bis c.p.
L. 114/2024	9/8/2024	Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare	Art. 25	Modifica gli artt. 322-bis, 323-bis, 323-ter c.p.; abrogazione dell'art. 323 c.p. e sostituzione dell'art. 346-bis c.p.
D.lgs. 141/2024	3/19/2014	Disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise ed altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi	Art. 25-sexiesdecies	Estensione delle sanzioni interdittive applicabili ai casi di contrabbando con omesso versamento di imposte o diritti di confine per importi superiori ai 100.000€.
L. n. 143/2024	7/10/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus)	Art. 25-novies	Introduzione dell'Art.174-sexies della L. n.633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore).
L. n. 145/2024	11/10/2024	Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela ed assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali	Art. 25-duodecies	Modifica all'art. 22 D.lgs. n. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato) e introduzione dell'art. 18-ter D.lgs. n. 286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri, vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)
L. n. 166/2024	14/11/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni	Art. 25-novies	Modificato del testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n.633/1941 (Legge sulla

GIANNICHIARINI <small>FIRENZE</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 24 di 49
---	---	--

		urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano		protezione del diritto d'autore) introduzione e modifica dell'Art.181-bis L. n.633/1941.
L. n. 187/2024	9/12/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali	Art. 25-duodecies	Modifica testo Art.18-ter D. Lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e modifica Art.22 D. Lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato).
L. n. 80/2025	9/6/2025	Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario	Art. 24	Introduzione testo art. 270-quinquies.3 c.p. (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo) ed introduzione e modifica art. 435 c.p. (Fabbricazione e detenzione di materie esplosive). Ha comportato anche modifiche all'Art. 640 c.p. (Truffa)
L. n. 82/2025	6/6/2025	Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali	Art. 25-undecies	Inserimento nei reati presupposto D.lgs. 231/01 dell'Art.25-undecies "Delitti contro gli animali" con relativa modifica del testo e introduzione: Art.544-bis c.p. (Uccisione di animali), Art.544-ter c.p. (Maltrattamento di animali), Art.544-quater c.p. (Spettacoli o manifestazioni vietati), Art.544-quinquies c.p. (Divieto di combattimenti tra animali),

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 25 di 49
-----------------------------------	---	--

				introduzione Art. 544-septies (Circostanze aggravanti) e sostituzione e introduzione art. 638 c.p. (Uccisione o danneggiamento di animali altrui). Modifiche testo Art. 727-bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e Art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)
D. Lgs. n. 81/2025	12/6/2025	Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie	Art. 25-sexiesdecies	Modifiche testo Art. 88 (Circostanze aggravanti del contrabbando) del D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024
D. Lgs. n. 116/2025	8/8/2025	Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi	Art. 25-undecies	Modifica nei reati presupposto D. Lgs. 231/01 dell'Art. 25-undecies "Reati ambientali" con un generale aumento delle quote relative alle sanzioni pecuniarie per tutti i reati. Modifiche a nuove introduzioni di reati del Codice Penale in materia di bonifiche e contrasto all'inquinamento e al disastro ambientale. Modificati Art. 452-sexies (Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività), Art. 452-quaterdecies (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti).

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 26 di 49
---------------------------	---	--

			<p>Inseriti Art. 452-septies (Impedimento del controllo) e Art. 452-terdecies (Omessa bonifica).</p> <p>Modifiche e nuove introduzioni di reati contemplati dal D. Lgs. 152/2006 (Norme in materia ambientale).</p> <p>Modificati Art. 255 (Abbandono di rifiuti non pericolosi), Art. 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), Art. 258 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), Art. 259 (Spedizione illegale di rifiuti).</p> <p>Inseriti Art. 212 comma 19-ter (Albo nazionale gestori ambientali), Art. 255-bis (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari), Art. 255-ter (Abbandono di rifiuti pericolosi), Art. 256-bis (Combustione illecita di rifiuti), Art. 259-bis (Aggravante dell'attività di impresa), Art. 259-ter (Delitti colposi in materia di rifiuti).</p> <p>Estensione di quanto previsto per le operazioni sotto copertura, già contemplate dai reati transnazionali, anche ai reati ambientali con la modifica dell'Art. 9 comma 1 lettera a) Legge n. 146 del 16 marzo 2006.</p>
--	--	--	---

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 27 di 49
-----------------------------------	---	--

5 LE SANZIONI

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato.

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa irrogabili a seguito della commissione del reato sono disciplinate dagli artt. 9 a 23 del Decreto e sono:

- *Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12):* si applicano per ogni illecito amministrativo dipendente da reato ed hanno natura afflittiva e non risarcitoria; dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune; le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema “per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille” (art. 10, c. 2); la cui commisurazione viene determinata dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e l'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- *Sanzioni interdittive (artt. 13-17):* si applicano solo nei casi in cui siano contemplate come sanzione dalla norma che prevede il reato-presupposto e sono (art. 9, c. 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività dell'Ente e, nei casi più gravi, arrivano a limitare completamente l'attività dell'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 28 di 49
-----------------------------------	---	--

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva (art. 16).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche quale misura cautelare¹ su richiesta del pubblico ministero, purché ricorrono gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza (art. 45).

L'art. 15 del Decreto prevede che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

- *Confisca* (art. 19): è una sanzione autonoma che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente, ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato); quando non è possibile eseguire la confisca la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro";
- *Pubblicazione della sentenza* (art. 18): può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, nel sito internet del Ministero della Giustizia, e mediante affissione all'albo del Comune dove l'Ente ha sede; la pubblicazione è a spese dell'Ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna, si tratta di sanzione che incide sull'immagine dell'Ente stesso.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute qualora via sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il

1 Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, posto che sono applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del pubblico ministero, in presenza di determinate condizioni.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 29 di 49
-----------------------------------	---	--

pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

6 L'ESIMENTE

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6 rubricato *"Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente"*, prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (di seguito Organismo di Vigilanza o, in breve, anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'Ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma 2, del Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione e di gestione; il modello di organizzazione e gestione deve:

- identificare i rischi ed individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal Decreto; si tratta di effettuare una c.d. "mappatura dei rischi"; ciò presuppone l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'Ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

GIANNI CHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 30 di 49
----------------------------	---	--

- prevedere un'attività di auditing sistematica e periodica: vale a dire una verifica periodica del funzionamento del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello prevede, ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 del Decreto, rubricato *"Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente"*, prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, l'Ente è responsabile 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 (articolo 7).

L'art. 7, ai commi 3 e 4, statuisce che:

- il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs n. 81/2008 2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) statuisce che *"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi"*:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione consequenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 31 di 49
-----------------------------------	---	--

- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

Sempre secondo la lettera dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008: *“Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.*

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo è, per l'Ente, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

7 PROCEDURA

7.1 Introduzione

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente abbia 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 sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 32 di 49
---------------------------	---	--

- d) non vi sia stata omessa o gravemente inidonea vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b);
- e) abbia attivato uno o più canali che, nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- f) abbia attivato almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del *whistleblower*;
- g) abbia inserito il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del *whistleblower*, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
- h) abbia previsto, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli 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 a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema di incentivi al rispetto del Modello ed alla segnalazione di situazioni di rischio e suggerimenti all'Organismo di Vigilanza;
6. introdurre, in ogni caso, un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Dunque, per assicurare l'efficacia esimente del proprio Modello di Organizzazione e Gestione è necessario non solo mantenere un costante controllo di tutte le attività aziendali in cui si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, ma anche mettere in atto opportune azioni preventive volte ad evitare il verificarsi di condizioni di rischio.

Tale prevenzione si attua:

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 33 di 49
-----------------------------------	---	--

1. individuando le aree “di rischio” al fine di pianificare ed avviare tempestivamente le necessarie azioni correttive;
2. predisponendo per tempo direttive, procedure ed istruzioni scritte;
3. rendendo disponibili mezzi, personale e risorse atti allo svolgimento delle attività;
4. utilizzando personale di competenza adeguata ai vari compiti;
5. verificando, mediante ispezioni e verifiche, la corretta esecuzione delle attività, documentandone sistematicamente lo svolgimento ed i risultati.

I presupposti di corretta attuazione di quanto appena descritto si trovano nel sistema di gestione di GC Group, strutturato con:

- **sistema organizzativo** sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell’ambito del sistema organizzativo, viene prestata attenzione ai sistemi motivanti e disciplinari dei dipendenti. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l’efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali;
- **procedure gestionali ed operative** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla *separazione di compiti* fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.

In questo campo, specifico interesse ricopre l’area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa. In tale ambito la separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni assume estrema rilevanza (ad esempio fra il ciclo passivo e la funzione finanziaria).

Particolare attenzione è riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso sono sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all’attività aziendale e separazione tra il potere decisionale e di firma. In tal senso la Società, in quanto destinataria degli obblighi antiriciclaggio previsti dal D. Lgs. 231/2007, si è dotata di apposita procedura, regolarmente aggiornata;

- **poteri autorizzativi e di firma**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando necessario, la disgiunzione tra il potere decisionale e di firma;
- **sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 34 di 49
-----------------------------------	---	--

- **comunicazione al personale e sua formazione:** trattasi di due importanti requisiti del Modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa riguarda tanto il Codice Etico quanto gli altri strumenti, quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'operare quotidiano. La comunicazione è stata impostata all'interno di GC Group in modo tale da essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, è stato sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

Alcuni di questi elementi sono descritti alle pagine seguenti con eventuale riferimento a specifiche procedure dedicate.

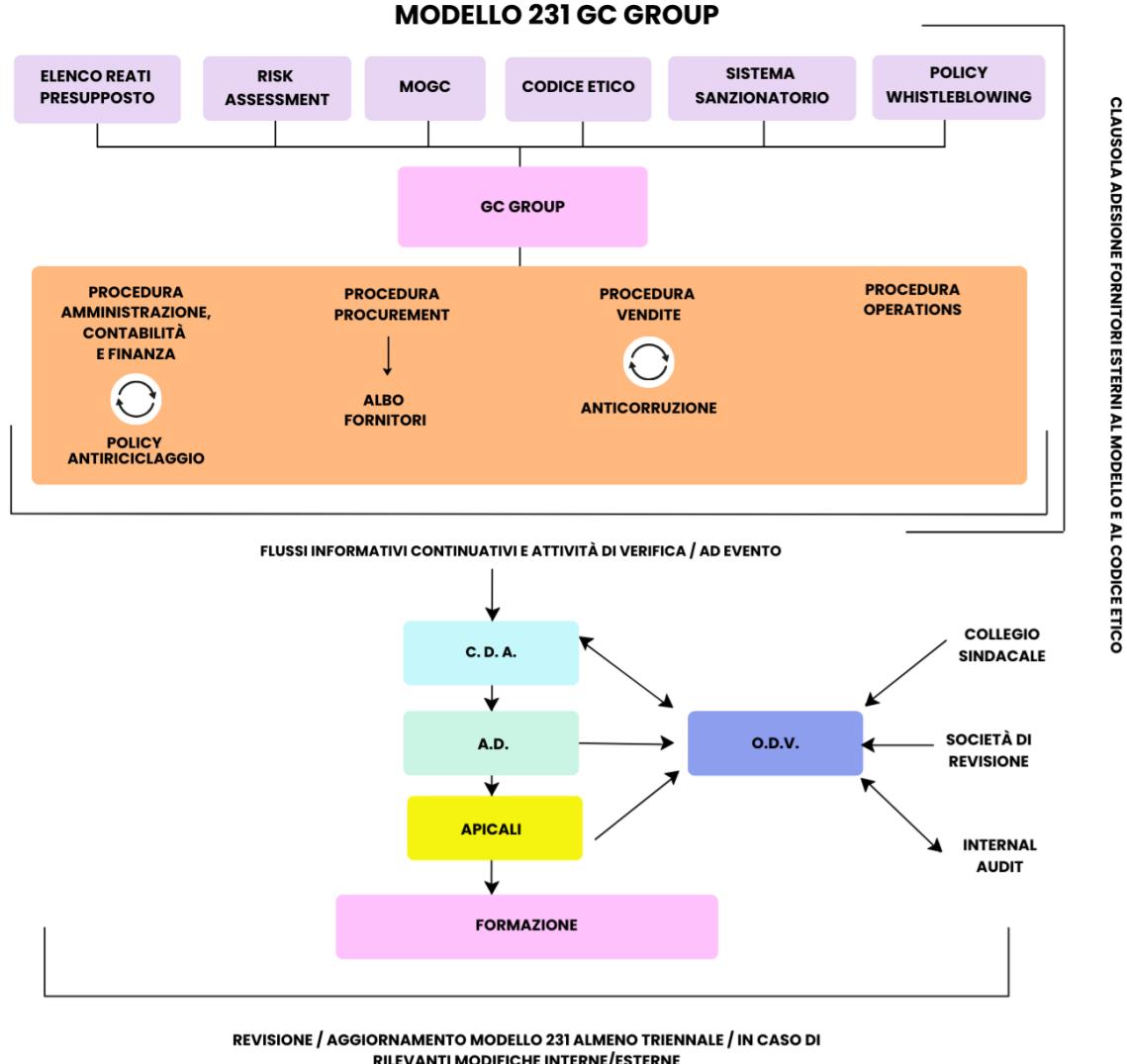
Per dare confidenza dell'applicazione delle azioni di cui sopra ed evidenza della loro efficacia, GC Group ha predisposto il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", di seguito il MOGC, oggetto della presente procedura.

7.2 Descrizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente MOGC descrive in quale modo GC Group attua quanto previsto con il D.lgs. n. 231/2001. Il MOGC è dettagliato e descritto nei seguenti documenti, parte integrante del MOGC stesso:

Codice Etico
Risk Assessment e Gap Analysis
MOGC
Sistema disciplinare
Elenco dei Reati ex D.lgs. 231/2001
Policy Whistleblowing
Protocolli attuativi interni MOGC

A seguire viene data rappresentazione grafica della struttura del Modello:



7.2.1 PG.09 – Codice Etico

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n.231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Tali principi sono presenti nel Codice Etico elaborato da GC Group. Il rispetto di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo della Società. Tali principi sono inseriti nel Codice Etico della Società al quale si fa espresso ed integrale rinvio, costituendo lo stesso parte integrante del Modello.

Ove i Fornitori siano direttamente impattati nell'erogazione dei servizi, sono previste clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, ecc.) che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

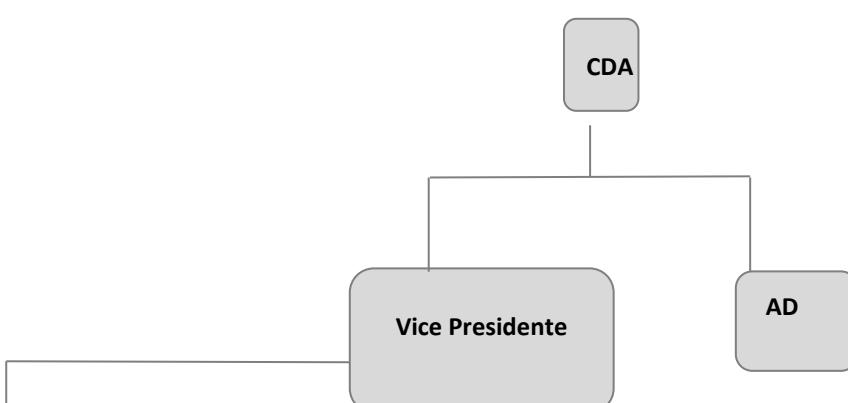
Le regole comportamentali di cui sopra devono ritenersi applicate anche nei rapporti tra privati in applicazione del D.lgs. n. 190/2012 e del D.lgs. n. 38/2017, ove viene identificato alla nuova lettera *s-bis* dell'art. 25-ter il reato di "*Corruzione tra privati*", quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635, co. 3, c.c.).

7.2.2 Posizioni apicali

Le persone definite Apicali (A) sono quelle che rivestono funzioni di Rappresentanza, di Amministrazione o Direzione dell'Ente (o anche di una sua unità organizzativa dotata di autonomia negoziale) e persone che gestiscono (anche di fatto) e controllano la società (secondo quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. n. 231/2001).

Il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, è sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, all'interno di GC Group è stato deciso che a nessuno vengano attribuiti esclusivi poteri in violazione di Legge e della Normativa di cui al presente Modello.

Di seguito si riporta il funzionigramma aziendale completo dei blocchi funzionali sopra citati e dei rispettivi sotto blocchi:



GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 37 di 49
-----------------------------------	---	--

Struttura e funzioni

Presidente

Non ha deleghe specifiche di gestione. È anche membro del Consiglio di Amministrazione.

Amministratore Delegato

È il Legale Rappresentante della Società. Ha ampie deleghe operative da esercitare con forma singola suddivise in diverse aree: attività societaria (es. contratti di fornitura, acquisti entro certi limiti, vendita prodotti, import/export); proprietà industriale (es. tutela marchi, brevetti); risorse umane (es. assunzioni, licenziamenti fino a €50.000 lordi); contenzioso (es. agire in giudizio, con limiti di valore); rapporti con PA, materia fiscale, privacy, ambiente, sicurezza sul lavoro (è anche datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008).

Vicepresidente:

Ha la legale rappresentanza. Ha poteri delegati specificamente: gestione dei conti correnti (es. apertura, operazioni bancarie, effetti); ottenimento garanzie bancarie/assicurative (fino a €100.000 per operazione, max €500.000 per esercizio); riscossione crediti ed operazioni correlate.

CFO:

Il CFO: a lui riporta l'ufficio amministrativo; si occupa della gestione quotidiana delle attività contabili, finanziarie e fiscali dell'azienda. Le sue principali mansioni includono la verifica della corretta contabilizzazione delle fatture (sia passive che attive), la corretta gestione dello scadenzario fornitori e clienti

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 38 di 49
-----------------------------------	---	--

e l'organizzazione dei pagamenti. Verifica anche il puntuale rispetto degli adempimenti delle procedure relative alle liquidazioni IVA e delle LIPE. Accerta, per mezzo dell'ufficio Risorse Umane, la rispondenza dei cedolini paga e degli oneri contributivi ad essi collegati (anche relativi a gestioni complementari) alle previsioni di legge, del CCNL applicato, ad eventuali accordi di secondo livello e individuali. Inoltre, coordina le attività relative a pratiche fiscali, come la gestione ed il puntuale versamento, delle imposte sui redditi, imposte indirette e dei contributi previdenziali per dipendenti e amministratori. È inoltre responsabile dell'interfaccia con il broker assicurativo per la gestione delle assicurazioni aziendali e si occupa della documentazione contabile, sia cartacea che elettronica.

Si occupa altresì della gestione delle risorse finanziarie dell'azienda, con particolare attenzione al controllo della liquidità e alla pianificazione delle operazioni bancarie. Le sue mansioni principali comprendono la gestione dei castelletti bancari, il monitoraggio dei flussi di cassa, e la pianificazione dei pagamenti e incassi. Si occupa della gestione delle operazioni di finanziamento, inclusi i contratti di leasing e le pratiche relative alla finanza agevolata (quali i contributi 4.0, i fondi a fondo perduto, e le agevolazioni per l'energia). Ha anche il compito di supervisionare gli investimenti e le operazioni finanziarie, ottimizzando l'uso delle risorse aziendali e garantendo la conformità alle normative fiscali e finanziarie vigenti. A lui competono la redazione del Bilancio di esercizio e delle situazioni infrannuali, i rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

Customer Service:

Il responsabile del Customer Service si occupa dell'assistenza al nostro cliente B2B pre e post vendita e del reparto di spedizione merce per gli ordini che vengono collettati in sede di campagna vendite al cliente.

Il responsabile gestisce il team per le attività di customer care e customer service e in particolare si occupa di importare gli ordini presi dal commerciale, spedire al cliente la merce, gestire eventuali reclami e resi da parte di clienti.

Supporta l'ufficio commerciale nelle attività preparatorie alla campagna vendite con condivisione dei materiali delle nuove collezioni e con l'alimentazione del Virtual Show Room. Gestisce inoltre la reportistica dell'avanzamento della raccolta ordini ed evasione degli stessi.

HR e Affari Generali:

Il Responsabile HR e Affari Generali si occupa della gestione del personale riguardante la parte payroll, inserimento nuove assunti e assistenza al dipendente.

In particolare è suo compito avviare la ricerca e la selezione del personale, individuando i potenziali candidati o interfacciandosi con agenzie di selezione per coprire delle posizioni lavorative, redigendo la Job description, organizzando i colloqui e predisponendo eventuali promesse di assunzione. Definisce il miglior percorso di inserimento per i nuovi assunti compreso l'ordine dei dispositivi, organizzazione della postazione lavorativa e si interfaccia con il consulente del lavoro per le comunicazioni obbligatorie. Gestisce i documenti per stage/apprendistato presenti in azienda. Si occupa dell'inserimento anagrafico dei dipendenti sul portale timbrature e dell'assegnazione badge, tenendo un controllo quotidiano delle timbrature. Si occupa del planning annuale delle ferie e dei permessi di tutti i lavoratori, comunicando chiusure aziendali.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 39 di 49
-----------------------------------	---	--

Si interfaccia con il consulente del lavoro e con il reparto amministrativo dell'azienda, per garantire che gli stipendi e i benefit vengano erogati in modo corretto. Si occupa all'interno dell'organizzazione di aumenti, cambi mansioni e cambi tipologia contrattuali e dell'emissione di richiami disciplinari e gestisce le controversie che possono nascere in un ambiente di lavoro.

Il Responsabile HR rapportandosi con il consulente del lavoro e l'avvocato del lavoro, gestisce i rapporti con il personale, garantendo che le politiche aziendali siano in linea con le normative etiche e comportamentali. Si occupa e collabora su temi inerenti la sicurezza, privacy, programmi di formazione e sviluppo. È inoltre responsabile delle visite mediche e degli esami ematici per il personale.

Essendo responsabile della funzione di Affari Generali, organizza totalmente gli eventi quali team building, cene di natale e meeting vari tenendo conto di tutte le variabili (alloggio/trasporto/pasto); gestisce il parco auto aziendale, stampanti e le spese aziendali per garantire un sano ambiente e una corretta postazione lavorativa.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., designata dal datore di lavoro, al quale risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 2, comma 1, lettera f).

Coordina il servizio di prevenzione e protezione al fine di:

- Individuare i fattori di rischio, effettuare la valutazione dei rischi ed individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- Elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., e i sistemi di controllo di tali misure;
- Elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- Proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- Partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- Fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- Organizzare, se non fatto direttamente dal datore di lavoro, la riunione periodica sulla sicurezza come definita dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., che collabora, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al decreto 81/08 (art. 2, comma 1, lettera h).

In particolare:

- Collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione, alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 40 di 49
-----------------------------------	---	--

formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;

- Programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.lgs. 81/08 e s.m.i., attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici;
- Istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.lgs. 81/08 e s.m.i. e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- Comunica per iscritto in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35 del D.lgs. 81/08 e s.m.i., al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- Visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno.

Sales (Wholesale, Ecommerce & Retail):

— Commerciale

Il Responsabile Commerciale gestisce il team commerciale e le agenzie interfacciandosi direttamente con i Key account.

Sviluppa il business dell'azienda in diverse aree geografiche supervisionando tutte le attività degli agenti e supportando i clienti nella crescita delle vendite. Definisce, insieme alla direzione, le strategie commerciali e i mercati da sviluppare, sia essi esistenti o nuovi. Gestisce pertanto la rete interna e le agenzie e ne discute e definisce i budget stagionali. Lavora a stretto contatto con i key Account per supportarne la loro crescita e rappresenta l'azienda con i principali account e la rete vendita. Supporta la direzione generale e l'amministratore delegato per lo sviluppo del brand.

— E-commerce

Il responsabile E-commerce gestisce il partner a cui attualmente è dato in outsourcing il servizio dell'e-commerce, dall'acquisizione dell'ordine alla gestione della parte logistica. Si coordina con il partner per l'implementazione delle strategie di marketing relative a tal canale, fornisce la reportistica per la direzione di avanzamento delle vendite, si occupa degli ordini della merce che dovrà essere disponibile per la vendita online e verifica che la manutenzione del sito sia sempre presente.

Supporta inoltre la funzione commerciale poiché nella piattaforma B2C sono attualmente installati gli strumenti quali il B2B e il Virtual Show Room che sono invece di supporto alla clientela B2B.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 41 di 49
-----------------------------------	---	--

Retail

Il Retail coordinator coordina tutti i punti vendita diretti, il factory Store e gli shopping shop presso le sedi di Rinascente.

Fa gli ordini del prodotto e si assicura che lo stesso arrivi secondo determinate tempistiche, occupandosi inoltre del visual.

Gestisce il personale di vendita e si occupa della formazione per garantire lo standard aziendale richiesto da policy interna. Si occupa di analizzare e condividere i report di vendita.

Organizza, pianifica e gestisce interamente l'evento Friends & Family.

Logistica:

Il Responsabile della Logistica si occupa di tutte le attività e dei processi della logistica MP e PF.

Gestisce le risorse che possano garantire un corretto flusso di merce in entrata e in uscita.

L'azienda gestisce il 90% del prodotto finito in outsourcing con logistica esterna, e il responsabile si interfaccia con i partner per un costante flusso di lavoro e assicurando che vengano garantite le esigenze aziendali sia in termini di inbound che outbound.

Gestisce inoltre il magazzino interno affinché i prodotti finiti, spediti dalle agenzie per la vendita, siano disponibili per il factory store.

Marketing:

Il responsabile marketing declina le strategie di marketing e di comunicazione del Brand sulla base del budget marketing definito dalla direzione.

Realizza le campagne pubblicitarie e i progetti di comunicazione offline e online; supervisiona e coordina i partner (uffici stampa, etc) e le agenzie creative; gestisce e coordina tutte le attività di influencer marketing, crea il marketing plan e monitora di tutte le attività.

Il responsabile organizza, coordina e monitora le campagne di Digital Marketing rispetto ai KPI definiti; elabora una strategia di content creation per il canale e-commerce e definisce inoltre il piano CRM e le Newsletter. Si occupa dell'ideazione ed organizzazione degli eventi corporate e delle attività trade nei punti vendita (pop up, eventi speciali, attività digital). Progetta, sviluppa e aggiorna gli strumenti a supporto delle vendite (Brochure, Cataloghi, Presentazioni).

Ufficio stile e sviluppo prodotto:

Il Responsabile dell'ufficio stile coordina l'ufficio stile interno e si occupa della creazione stilistica delle collezioni del Brand, garantendo che il risultato finale sia coerente con l'immagine del brand e con le tendenze di mercato. Si assicura che le collezioni create, oltre ad avere alto contenuto stilistico e componente di innovazione, siano coerenti con i briefing formulati dall'azienda in termini di numerica e posizionamento prezzi. Tiene conto del rispetto dei tempi di calendario aziendale e si occupa della ricerca attiva, al fine di individuare nuove tendenze, materiali e tecniche.

Responsabile delle Operations:

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 42 di 49
-----------------------------------	---	--

Il Responsabile Operation gestisce le fasi dello sviluppo prodotto in sede della creazione delle collezioni ed è responsabile per il rispetto delle marginalità target dell'azienda e per la parte di sviluppo prodotto, dalla fase in cui il responsabile stile passa il progetto all'attività di modelleria, prototipia e campionario. Si occupa inoltre della messa a punto della produzione, dall'organizzazione degli ordini andando ad identificare i fornitori sia di materie prime che di prodotto finito. Gestisce e coordina tutto l'ufficio acquisti nei tempi e nei prezzi già concordati affinché siano funzionali agli obiettivi aziendali.

7.2.3 Organismo di Vigilanza

Al fine di un'efficace attuazione del modello, GC Group ha incaricato un Organismo di Vigilanza. La struttura, le funzioni ed i poteri dell'OdV comprendono i seguenti elementi:

7.2.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- vigilanza **sull'effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - **presentazione di proposte di adeguamento** del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le diverse funzioni interessate o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il CdA;
 - **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di una serie di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

7.2.5 Principali requisiti dell'Organo di Vigilanza

A questo scopo appare opportuno riassumere sinteticamente quelli che appaiono i principali requisiti dell'Organo di Vigilanza.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 43 di 49
---------------------------	---	--

Autonomia ed indipendenza: queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica, la più elevata possibile, ad esempio prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale, es. il Presidente del CdA o l'A.D.. A questa collocazione deve accompagnarsi, inoltre, la non attribuzione di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello stesso.

Professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale.

È evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si rende necessaria, anche per la tipologia di realtà aziendale quale è GC Group, la presenza di una struttura interna dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire, come già detto, anche pareri consultivi sulla costruzione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza o falle in riferimento ai reati che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi.

È compito dell'OdV procedere annualmente con frequenza definita, di solito trimestrale, ad una verifica e resoconto dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio. Il sistema di controllo documenta (anche attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli e la supervisione sugli stessi.

7.2.6 I flussi informativi

Affinché l'OdV possa svolgere utilmente le sue funzioni ed il Modello possa essere considerato efficacemente attuato, è necessaria la previsione di un sistema di flussi informativi che assicurino l'interrelazione tra l'OdV

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 44 di 49
-----------------------------------	---	--

e la realtà societaria, intesa sia nelle sue componenti istituzionali, sia nella varietà ed articolazione delle risorse umane impiegate.

Verso l'OdV

L'OdV è il collettore di ogni informazione, comunicazione, documentazione rilevante ai fini dell'attuazione del Modello e della verifica della sua osservanza.

In particolare, ognuno dei destinatari del Modello ha l'obbligo di segnalare all'OdV ogni circostanza atta ad integrare una violazione del Modello, ivi compreso il Codice Etico (che, come detto, costituisce parte integrante del Modello stesso). L'inottemperanza all'obbligo di segnalazione costituisce essa stessa violazione del Modello oltre che illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del paragrafo 9.

Nella comunicazione all'OdV, il segnalante deve indicare gli specifici elementi su cui si basa l'ipotesi di violazione del Modello; la comunicazione può esser inoltrata sia alla casella di posta elettronica riservata all'OdV sia allo studio professionale di questo agli indirizzi indicati all'interno della Policy whistleblowing che è parte integrante del Modello stesso. Nella gestione della segnalazione l'OdV garantisce l'anonimato del segnalante e si assicura che questi non subisca atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il CdA, per mezzo dell'A.D., deve dare comunicazione all'OdV dell'inizio di ogni procedimento disciplinare concernente un'ipotesi di violazione del Modello, così come dell'esito del procedimento stesso. Il Revisore Legale interagisce con l'OdV, segnalando tempestivamente a quest'ultimo ogni criticità o anomalia riscontrata nell'esercizio della propria funzione.

Deve esser comunicata all'OdV ogni notizia concernente l'eventuale coinvolgimento della Società in un procedimento avviato ai sensi del Decreto.

Deve inoltre esser segnalata all'OdV ogni informazione pertinente con l'instaurazione, lo svolgimento e l'esito di ogni procedimento sanzionatorio pubblico, sia esso di carattere penale od amministrativo (quali ad esempio quelli in materia fiscale o lavoristica), o di ogni procedimento concernente soggetti apicali o subordinati della Società per azioni od omissioni realizzate nell'esercizio delle loro funzioni aziendali e comunque nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Deve altresì esser comunicato all'OdV ogni cambiamento dell'assetto operativo o della governance aziendali; ogni operazione societaria straordinaria (quali ad esempio la trasformazione, la fusione o la scissione); ogni operazione finanziaria che presenti un rilievo peculiare per entità, modalità, rischiosità, atipicità; ogni mutamento del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro; l'ottenimento di erogazioni pubbliche, di nuove licenze od autorizzazioni ed in genere l'emissione di ogni provvedimento amministrativo di rilievo concernente la Società; la partecipazione a gare pubbliche ed in genere l'instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.

Dall'OdV

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV riporta:

a) al CdA su base periodica (almeno annuale), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 45 di 49
-----------------------------------	---	--

b) al CdA, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti o orali, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo.

L'OdV potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Analogamente, l'OdV potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte del CdA, l'OdV riporta all'Assemblea dei Soci per l'adozione di adeguati provvedimenti.

7.2.7 La tutela e la procedura *Whistleblowing*

La tutela del Whistleblower

Il D.Lgs. 24/2023 ha riformato la disciplina a tutela del *whistleblower*, che già ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001 prevedeva l'inserimento nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società:

- di specifici canali, di cui almeno uno informatizzato, di segnalazione degli illeciti e delle violazioni del Modello organizzativo, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. a) e b), D.Lgs. 231/2001). A far data dal 17 dicembre 2023, per le realtà aziendali con un numero di lavoratori pari o inferiore a 50, è stata introdotta un'ulteriore modalità di segnalazione esterna predisposta e gestita dall'ANAC. Tale Autorità, sentito il Garante Privacy, ha quindi adottato delle linee guida in tema di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo il ricorso a strumenti di crittografia che garantiscano la riservatezza del segnalante e della persona segnalata nella segnalazione;
- del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. c), D. Lgs. 231/2001);
- dell'esclusione da responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o rivel, attraverso canali di segnalazione previsti dal decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione fosse necessaria allo svelamento della violazione;
- di sanzioni disciplinari per coloro che violino la riservatezza del segnalante e per coloro che, all'opposto, fanno, per dolo o colpa grave, segnalazioni infondate (art. 6, comma 2-bis, lett. d) D. Lgs. 231/2001);
- della nullità del licenziamento ritorsivo e delle altre misure discriminatorie o ritorsive – compreso il mutamento di mansioni – del soggetto segnalante, derivanti, direttamente o indirettamente, dalla segnalazione (art. 6, comma 2-quater D. Lgs. 231/2001);
- dell'assistenza/consulenza a titolo gratuito circa le modalità di segnalazione e protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità di azioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 46 di 49
-----------------------------------	---	--

La procedura di Whistleblowing

GC Group ha adottato una procedura per le segnalazioni dei *whistleblowers*, alla quale si fa espresso rinvio, essendo parte integrante del Modello.

7.2.8 Elenco dei Reati ex D.Lgs 231/2001

Uno dei cardini su cui si deve basare un modello efficace di controllo è la formazione. GC Group ha emesso il documento relativo all'Elenco dei Reati ex D.Lgs. 231/2001 con una duplice finalità di formazione:

- a) rendere edotte tutte le persone coinvolte nella attività aziendali circa i reati presupposto del Modello;
- b) garantire costante aggiornamento.

Nella procedura vengono elencati i riferimenti normativi a cui ci si riferisce nel protocollo applicativo del MOGC.

7.2.9 Risk Assessment interno di GC Group

Questo documento raccoglie la puntuale analisi riferita ad ogni singola fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Nel documento sono analizzati tutti i riferimenti normativi presupposto e per ogni fattispecie di reato si procede come a seguire:

- identificazione delle “*aree a rischio*”;
- identificazione dei destinatari e definizione dei principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio;
- identificazione delle procedure specifiche di evidenza e documentazione del processo decisionale delle singole operazioni a rischio;
- identificazione delle attività di mitigazione e verifiche dell’OdV.

8 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, GC Group ha posto in essere ed efficacemente attuato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito anche “SGSSL”), che, pur essendo privo di ulteriore presidio – volontario e non obbligatorio – rappresentato dalla certificazione da parte di un ente terzo, si presenta solidamente strutturato e puntualmente articolato.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 47 di 49
-----------------------------------	--	--

L'art. 30 prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001, per essere idoneo ed efficace, debba essere adottato ed attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale di cui al d. lgs. n. 231 del 2001 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate.

Per la disciplina di dettaglio si rimanda all'apposito Protocollo della Parte Speciale.

9 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo un *"atto di emanazione dell'organo dirigente"* (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del CdA della Società.

È peraltro riconosciuta allo stesso la facoltà, sentito l'OdV, di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e/o di minima rilevanza. Il tutto compatibilmente con quanto previsto nel Codice Etico.

10 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per garantire l'efficacia del Modello, GC Group si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

10.1 Comunicazione e formazione verso i dipendenti

- Comunicazione tramite *area personale del sito internet* al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che la Società si è

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. n. 231/2001	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 48 di 49
-----------------------------------	---	--

dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'ufficio HR registrerà la presa visione della documentazione 231 da parte di tutti i Destinatari.

- Consegnà ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta ed inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
- Presentazione in aula a beneficio dei responsabili operativi di GC Group nel corso della quale:
 - Si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - Si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società circa l'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - Si descrivono la struttura ed i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione ed il suo aggiornamento;
 - Si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
 - Si trasmette ai responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) la necessità di sensibilizzare i propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società.

10.2 Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti

Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):

- di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
- di impegno al rispetto dello stesso;
- di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

11 VERIFICHE PERIODICHE

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è, per sua natura, uno strumento dinamico e pragmatico; pertanto, il suo costante aggiornamento ne rappresenta una fondamentale condizione di validità ed efficacia. Il presente Modello sarà, dunque, soggetto a verifiche periodiche. Annualmente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione o seminari *ad hoc*.

Come esito della verifica, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione del CdA di GC Group che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

GIANNICHIARINI FIRENZE	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <i>ex D.lgs. n. 231/2001</i>	Data 31.10.2024 Revisione N. 00 Pagina 49 di 49
-----------------------------------	--	--

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur avendo il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa seppur integrativa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che vengono riconosciuti come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo), secondo un doppio meccanismo di responsabilizzazione-incentivazione e in seconda battuta sanzionatorio.
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione aziendale;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Allegati:

0. Elenco dei reati-presupposto;
1. Codice Etico;
2. Sistema disciplinare;
3. Policy whistleblowing;
4. Clausola contrattuale d’adesione al Modello per i collaboratori esterni.