
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

GVG S.p.A.

PARTE GENERALE

**VERSIONE AGGIORNATA A SETTEMBRE 2026
DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO DI
GVG S.P.A.**

Aggiornamento normativo verificato all'11 settembre 2026

GVG S.p.A.
Via di Novella, 22 - 00199 Roma
P.IVA 13554411002

INDICE

DEFINIZIONI

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

- 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001
- 1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

- 2.1 Il Modello adottato dalla Società e obiettivi perseguiti
- 2.2 Destinatari
- 2.3 Costruzione e Struttura del Modello
- 2.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello
- 2.5 Verifiche sul Modello
- 2.6 Adozione del Modello nelle società controllate

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1 Identificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
- 3.3 Decadenza, revoca e cessazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
- 3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 3.5 Flussi di informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi
- 4.2 Sistema dei Poteri

5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

- 5.1 Selezione del personale
- 5.2 Informazione e formazione del personale
- 5.3 Selezione e Informativa di Fornitori e Partner

6. SISTEMA SANZIONATORIO

- 6.1 Premessa
- 6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti
- 6.3 Misure nei confronti dei dirigenti
- 6.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dell'Organo di Controllo
- 6.5 Misure nei confronti di Fornitori e Partner



DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

Assemblea: l'organo deliberativo della Società, in cui si forma la volontà dei soci, che viene poi attuata dall'Amministratore Unico.

Aree a Rischio: le aree di attività, i processi e le attività sensibili della Società nel cui ambito risulta possibile, in termini concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti rilevanti ai fini del Decreto.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai dipendenti della Società (Servizi Ausiliari Integrati per la maggior parte dei dipendenti ed Edile Industria per alcuni operativi), ferma la necessità di fare riferimento, per l'applicazione del sistema disciplinare, ai CCNL effettivamente vigenti e applicati dalla Società al momento della contestazione.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società e regolarmente approvato dall'Organo di Amministrazione, quale parte integrante del sistema di principi e regole di comportamento cui si conforma il presente Modello.

Decreto o D.Lgs. n. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", e successive modificazioni e integrazioni.

Destinatari: l'Amministratore Unico, i Sindaci e i Dipendenti della Società, nonché tutti i soggetti che, pur essendo esterni alla compagine e all'organizzazione societaria, agiscono, anche in via non continuativa, in nome, per conto, a favore e/o nell'interesse della Società, nei limiti in cui le disposizioni del Modello siano loro applicabili o siano richiamate nei rapporti contrattuali (a titolo esemplificativo: consulenti esterni, fornitori, intermediari, agenti, collaboratori e Partner).

Dipendenti: tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dipendenti con contratto a tempo determinato, part-time o con altra tipologia di rapporto subordinato prevista dalla legge.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non legati alla Società da vincoli societari, nonché i prestatori d'opera e i consulenti non legati alla Società da vincoli di subordinazione.

Modello: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001, adottato dalla Società, comprensivo della Parte Generale, delle Parti Speciali, del Codice Etico e dei protocolli, procedure e presidi espressamente richiamati dal Modello medesimo.

Organi Sociali: l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale della Società.

Organismo di Vigilanza/OdV: l'organismo collegiale di vigilanza istituito dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché alla verifica della sua adeguatezza e alla promozione e formulazione di proposte per il relativo aggiornamento.

Pubblica Amministrazione o P.A.: la Pubblica Amministrazione, italiana, dell'Unione europea o estera, nella misura rilevante ai fini delle fattispecie richiamate dal Decreto, nonché, con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, inclusi i soggetti ai quali la legge penale estende la relativa disciplina.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga a una forma di collaborazione contrattualmente regolata, quali, a titolo esemplificativo, associazioni temporanee di impresa, raggruppamenti, joint venture, consorzi, licenze, agenzie e altre forme di collaborazione commerciale o operativa.

Reati e Illeciti: le fattispecie di reato e, ove espressamente previsto dalla normativa, gli illeciti amministrativi ai quali si applica la disciplina della responsabilità dell'Ente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalle disposizioni ad esso collegate.

Segnalazione whistleblowing: la comunicazione, scritta od orale, avente a oggetto informazioni sulle violazioni rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, effettuata attraverso i canali e secondo le modalità previste dalla legge e dalla Procedura Whistleblowing adottata dalla Società.

Società/Ente: GVG S.p.A., con sede legale in Roma, Via di Novella n. 22, che ha adottato il presente Modello.

La Società ha ad oggetto:

- la costruzione, la manutenzione e la gestione di impianti da fonti rinnovabili per la produzione di energia elettrica;
- lo studio, la ricerca, la realizzazione, la posa in opera e la manutenzione, ordinaria e straordinaria, di opere edili in generale;
- la costruzione, la manutenzione e la ristrutturazione di edifici civili e industriali, ivi compresi i servizi e le opere connesse, complementari e accessorie;
- la redazione di documenti di sostenibilità relativamente agli aspetti energetici, nonché la diagnosi e la certificazione energetica di impianti, edifici e siti in genere;
- l'installazione, l'esecuzione e la gestione, per conto proprio e/o di terzi, di impianti per abitazione o uso industriale, fotovoltaici, igienici, idrosanitari, ascensori, scale mobili, pneumatici, antincendio e di irrigazione;
- attività di facchinaggio, gestione e movimentazione merci, logistica, stoccaggio, magazzinaggio, gestione di magazzini e piattaforme, autotrasporto, comprese le attività di spedizioniere, corriere e vettore, ivi compresi la razionalizzazione dei sistemi esistenti, il noleggio di ogni attrezzatura per movimentazione merci e il trasloco di cose e/o persone per conto proprio e/o di terzi;
- servizi di portierato, guardiania non armata, vigilanza e custodia;
- pulizie, disinfestazione, derattizzazione, autospurgo;
- giardinaggio e cura del verde;
- studio, ricerca e attuazione di piani di sicurezza sul lavoro;
- organizzazione di servizi di reception e call center;
- realizzazione e commercializzazione di segnaletica per interni ed esterni, segnaletica stradale anche per parcheggi e segnaletica pubblicitaria.



Altre attività, pur previste dallo Statuto nell'oggetto sociale, non vengono svolte dalla Società.

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano una forma autonoma di responsabilità amministrativa da reato a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, caratterizzata da rilevanti profili sostanziali e processuali di natura penalistica, in relazione alla commissione di determinati reati e illeciti espressamente individuati dalla legge (c.d. "reati presupposto").

La responsabilità dell'Ente può sorgere quando il reato presupposto sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente:

- a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo (c.d. soggetti apicali, ai sensi degli artt. 5 e 6 del D.Lgs. n. 231/2001);
- c) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti, ai sensi degli artt. 5 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'individuazione dei soggetti apicali deve essere effettuata avendo riguardo non soltanto alla qualifica formale rivestita, ma anche alle funzioni concretamente esercitate e alla capacità di incidere significativamente sulle decisioni e sull'organizzazione della Società o di una sua unità organizzativa. Quanto ai soggetti sottoposti, rilevano, oltre ai lavoratori subordinati, i soggetti che operano sotto la direzione o vigilanza degli apicali, secondo la concreta configurazione del rapporto e dell'attività svolta.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge, ricorrendone i presupposti, a quella della persona fisica autrice del fatto. Il requisito dell'"interesse" è valutato secondo una prospettiva ex ante, avuto riguardo alla finalizzazione della condotta a procurare un'utilità all'Ente; il "vantaggio" è invece apprezzabile ex post in relazione all'utilità, anche non necessariamente patrimoniale, concretamente conseguita dall'Ente. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto, l'Ente non risponde se la persona ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto comprende:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive, nei casi espressamente previsti, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, nonché il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, nei casi previsti dalla legge;

- la pubblicazione della sentenza di condanna nei casi previsti dall'art. 18 del Decreto.

Le sanzioni interdittive possono, ricorrendone le condizioni previste dal Decreto, essere applicate anche in via cautelare. Nei casi previsti dall'art. 15 del Decreto, in luogo della sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale per il periodo stabilito.

Per alcune fattispecie di più recente introduzione il legislatore ha previsto criteri sanzionatori specifici. In particolare, per i reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea di cui all'art. 25-octies.2 del Decreto, introdotto dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, la sanzione pecuniaria può essere determinata in percentuale sul fatturato globale dell'Ente, secondo quanto previsto dalla relativa disposizione.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà; l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001.

Alla data di aggiornamento del presente Modello, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire, nei termini e alle condizioni previste dalla normativa vigente, dalla commissione delle seguenti principali categorie di reati e illeciti:

- 1) 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, frode nelle pubbliche forniture, nonché le ulteriori fattispecie ricomprese nell'art. 24 del Decreto, tra cui i delitti di turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente;
- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto), come modificato e ampliato, tra l'altro, dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90;
- 3) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- 4) peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e gli altri reati contro la Pubblica Amministrazione ricompresi nell'art. 25 del Decreto; in tale ambito si tiene conto, tra l'altro, dell'introduzione dell'art. 314-bis c.p. e delle conseguenti modifiche all'art. 25, nonché dell'abrogazione del reato di abuso d'ufficio di cui all'art. 323 c.p.;
- 5) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- 6) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto), come modificato dalla Legge 21 aprile 2026, n. 75, recante disposizioni sanzionatorie a tutela dei prodotti alimentari italiani, che ha inciso sulle fattispecie rilevanti in materia di tutela del patrimonio agroalimentare;
- 7) reati societari (art. 25-ter del Decreto), tenuto conto delle modifiche normative intervenute, incluse quelle concernenti le operazioni societarie transfrontaliere;
- 8) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- 9) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);

-
- 10) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto), come ulteriormente modificato dal D.Lgs. 12 giugno 2026, n. 115, che ha incluso tra i reati presupposto anche il delitto di approfittamento della vittima di riduzione in schiavitù o di tratta di cui all'art. 601.1 c.p.;
 - 11) reati e illeciti in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto e disposizioni collegate del Testo Unico della Finanza);
 - 12) omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
 - 13) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
 - 14) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto), che comprende, tra l'altro, il delitto di cui all'art. 512-bis c.p.;
 - 15) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2 del Decreto), introdotti dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211;
 - 16) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
 - 17) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
 - 18) reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto), come modificato e ampliato, tra l'altro, dal D.L. 8 agosto 2025, n. 116, convertito con modificazioni dalla Legge 3 ottobre 2025, n. 147, e dal D.Lgs. 21 aprile 2026, n. 81, di attuazione della Direttiva (UE) 2024/1203 sulla tutela penale dell'ambiente;
 - 19) reati relativi all'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e ulteriori fattispecie in materia di immigrazione richiamate dall'art. 25-duodecies del Decreto;
 - 20) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
 - 21) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
 - 22) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
 - 23) reati di contrabbando e reati in materia di accise ricompresi nell'art. 25-sexiesdecies del Decreto, anche alla luce della riforma doganale e delle accise di cui al D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141;
 - 24) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
 - 25) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto);
 - 26) delitti contro gli animali (art. 25-undevicies del Decreto), introdotti dalla Legge 6 giugno 2025, n. 82;
 - 27) reati transnazionali rilevanti ai sensi della Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante la ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale.

Il catalogo dei reati presupposto è oggetto di frequenti interventi legislativi. La Società assicura pertanto un monitoraggio normativo continuativo e valuta tempestivamente la

necessità di aggiornare la mappatura dei rischi, le Parti Speciali, i protocolli e le altre componenti del Modello in occasione di ogni modifica normativa rilevante.

Nel presente Modello sono prese in considerazione, nelle Parti Speciali, soltanto le fattispecie di Reato e Illecito per le quali, in esito alla valutazione dei rischi e in relazione alle attività concretamente svolte dalla Società, si rilevi un possibile livello di rischio non meramente astratto.

Il presente Modello potrà essere integrato con ulteriori Parti Speciali o con la revisione di quelle esistenti ogniqualvolta, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, delle evoluzioni normative, dei mutamenti organizzativi o dell'avvio di nuove attività, risulti opportuno procedere a un aggiornamento.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, ha previsto una specifica forma di esonero dalla responsabilità nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale. L'Ente non risponde se prova che:

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

Qualora, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile, ai sensi dell'art. 7 del Decreto, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se, prima della commissione del reato, l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai fini dell'efficace attuazione, il Modello deve essere concretamente attuato, periodicamente verificato e modificato quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione, nell'attività, nel sistema dei poteri o nel quadro normativo rilevante; deve inoltre essere supportato da un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto prevede che il Modello debba:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
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 dei Reati;

4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/2001, come modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il Modello deve inoltre prevedere, in conformità alla disciplina whistleblowing vigente, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il relativo coordinamento con il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto.

L'idoneità del Modello non dipende dalla mera adozione formale del documento, ma dalla sua effettiva attuazione, dall'adeguatezza dei presidi rispetto ai rischi concretamente individuati, dalla tracciabilità dei processi decisionali, dalla segregazione delle funzioni, dalla formazione dei Destinatari, dall'effettività dei flussi informativi e dall'autonomia e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

2.1 Il Modello adottato dalla Società e obiettivi perseguiti

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 è parte integrante della politica aziendale di GVG S.p.A., volta, unitamente ad altri strumenti quali il Codice Etico, il sistema di deleghe e procure, le procedure e istruzioni operative, i sistemi di controllo interno e la disciplina whistleblowing, a sensibilizzare coloro che operano direttamente o indirettamente in nome, per conto, a favore o nell'interesse della Società, affinché adottino comportamenti corretti, trasparenti e conformi alla legge e ai principi aziendali, tali da prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

Le previsioni contenute nel Modello, e in particolare nelle singole Parti Speciali che lo compongono, sono elaborate tenendo conto dell'assetto organizzativo della Società, delle attività concretamente esercitate, dei processi aziendali, dei rapporti con soggetti pubblici e privati, delle modalità di impiego delle risorse finanziarie, del sistema di controllo interno e dell'evoluzione del quadro normativo.

Il Modello persegue, in particolare, l'obiettivo di rendere consapevoli i Destinatari del valore dei principi in esso contenuti, di prevenire i comportamenti illeciti mediante un sistema organizzativo e procedurale adeguato e di consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare condotte non conformi.

2.2 Destinatari

Sono Destinatari del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti - nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze e nei limiti in cui le relative disposizioni siano loro applicabili - alla conoscenza e all'osservanza dello stesso:

- i componenti degli Organi Sociali;
- i Dipendenti;
- tutti coloro i quali, pur non essendo collocati organizzativamente all'interno della Società, operano su mandato, per conto, a favore e/o nell'interesse della medesima,

quali, a titolo esemplificativo, collaboratori, consulenti, procuratori, agenti, intermediari, Fornitori e Partner.

Per i soggetti esterni, gli obblighi di rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico sono resi applicabili mediante adeguate informative e, ove opportuno, mediante specifiche clausole contrattuali, tenendo conto della natura e dell'intensità del rapporto con la Società.

2.3 Costruzione e Struttura del Modello

Nel procedere alla costruzione e al periodico aggiornamento del Modello, la Società effettua un'analisi volta a individuare le possibili modalità attraverso le quali le varie fattispecie di Reato e Illecito rilevanti possono essere commesse rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui essa opera, individuando le relative Aree a Rischio e attività sensibili.

- 1) L'individuazione delle Aree a Rischio è effettuata per classi di reato e secondo un approccio per processi e attività, attraverso l'esame della documentazione aziendale ritenuta rilevante, l'analisi dell'assetto organizzativo e del sistema dei poteri, nonché mediante interviste o altre forme di confronto con i soggetti in posizione apicale e con i responsabili delle Funzioni/Uffici rilevanti rispetto alle tematiche affrontate dal Decreto. È quindi prodotta e periodicamente aggiornata una mappatura delle potenziali modalità di commissione dei Reati e degli Illeciti; la relativa documentazione è conservata presso l'Ufficio Legale della Società o presso la diversa funzione formalmente individuata.
- 2) Congiuntamente all'individuazione delle Aree a Rischio, viene analizzato il Sistema di Controllo Interno, inteso come l'insieme delle linee guida, protocolli, prassi, istruzioni operative, procedure amministrative, sistemi autorizzativi e controlli adottati dalla Società. Tale sistema, elemento cardine della struttura del Modello, è volto a consentire l'attuazione di idonei controlli preventivi e successivi e, per i reati dolosi, a rendere la commissione degli illeciti possibile soltanto attraverso l'elusione fraudolenta dei presidi predisposti.
- 3) La struttura organizzativa della Società è basata sul principio di chiara attribuzione di responsabilità e poteri tra gli Uffici/Funzioni e, per quanto compatibile con le dimensioni e l'assetto organizzativo, sul principio di segregazione dei ruoli e delle funzioni, evitando la concentrazione in capo al medesimo soggetto delle fasi essenziali di autorizzazione, esecuzione e controllo della medesima operazione. Qualora la segregazione non sia concretamente attuabile, sono previsti adeguati controlli compensativi.
- 4) Il sistema procedurale interno prevede che le operazioni nelle Aree a Rischio siano documentabili e tracciabili in misura adeguata alla loro natura e rilevanza, così da assicurarne la trasparenza, la ricostruibilità e la verificabilità anche a posteriori.
- 5) La Società, al fine della prevenzione dei Reati, sostiene il principio della separazione dei compiti e delle funzioni, con particolare attenzione alla gestione e movimentazione delle risorse finanziarie, alla selezione e gestione dei Fornitori, agli affidamenti e subaffidamenti, ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e alla contabilizzazione delle operazioni.
- 6) La Società ha adottato e mantiene, nell'ambito dei principali processi, un sistema di controllo di gestione e di controllo dei flussi finanziari volto ad assicurare, per quanto

compatibile con l'assetto organizzativo, che gli esborsi monetari siano adeguatamente richiesti, autorizzati, effettuati, contabilizzati e verificati secondo livelli di controllo coerenti con il valore, la natura e il rischio dell'operazione, evitando, ove possibile, la concentrazione delle relative fasi sul medesimo soggetto.

- 7) La Società adotta misure di sicurezza per la gestione e la salvaguardia dei dati, delle informazioni, degli accessi e dell'integrità e disponibilità dei sistemi informatici, in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e cybersicurezza e in coerenza con l'esposizione ai rischi informatici rilevanti ai fini dell'art. 24-bis del Decreto.
- 8) È prevista un'attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione, differenziata in funzione dei ruoli e dei rischi, a tutti i livelli aziendali, relativa alle regole comportamentali e alle procedure istituite, al Codice Etico, al Modello e alla disciplina delle segnalazioni.
- 9) È adottato un idoneo sistema disciplinare, coordinato con i CCNL applicati e con l'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, finalizzato a sanzionare le violazioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure ad esso riferibili e degli obblighi previsti dalla normativa whistleblowing, nel rispetto dei principi di proporzionalità, tempestività, contraddittorio e diritto di difesa.
- 10) È attribuito a un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia e di promuoverne e sollecitarne l'aggiornamento quando necessario.

2.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

L'adozione del Modello è rimessa alla decisione dell'Amministratore Unico, in conformità alla prescrizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto.

Anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale - dovute, a titolo esemplificativo, all'introduzione di nuovi reati presupposto, a rilevanti modifiche delle fattispecie già esistenti, a significativi cambiamenti delle attività svolte dalla Società, della struttura organizzativa o del sistema di poteri, all'emersione di violazioni significative o di carenze dei presidi - sono di competenza dell'Amministratore Unico, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei propri compiti, segnala all'Amministratore Unico le esigenze di aggiornamento riscontrate, indicando, ove possibile, le aree del Modello e dei presidi che richiedono revisione. Resta in capo all'Organo di Amministrazione la responsabilità dell'adozione delle modifiche del Modello.

Gli aggiornamenti di natura meramente formale o ricognitiva, che non incidano sulla struttura sostanziale dei presidi, sono effettuati secondo le competenze definite dall'assetto organizzativo interno, ferma restando l'informativa all'Organismo di Vigilanza e la successiva ricognizione da parte dell'Amministratore Unico ove necessario.

2.5 Verifiche sul Modello

Il presente Modello e la sua attuazione sono soggetti ad attività di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Tale attività è tesa a controllare l'idoneità, l'adeguatezza, l'effettività e l'efficacia del Modello e del sistema di prevenzione da esso delineato, nonché la concreta osservanza dei protocolli e delle procedure applicabili alle Aree a Rischio.

La cadenza e l'oggetto specifico delle verifiche sono definiti nel Piano dell'Organismo di Vigilanza, tenendo conto della valutazione dei rischi e delle informazioni disponibili. Verifiche ulteriori o straordinarie sono svolte, ove necessario, in presenza di modifiche normative significative, mutamenti organizzativi o di business, avvio di nuove attività, segnalazioni o violazioni rilevanti, procedimenti giudiziari o amministrativi pertinenti o altri eventi idonei a incidere sull'adeguatezza del Modello.

Gli esiti delle verifiche sono documentati e, nei casi rilevanti, comunicati all'Amministratore Unico e all'Organo di Controllo secondo quanto previsto dal presente Modello.

2.6 Adozione del Modello nelle Società controllate

Ciascuna società controllata da GVG S.p.A. valuta e provvede autonomamente, sotto la responsabilità dei propri organi sociali, alla predisposizione, revisione, adozione ed efficace attuazione del proprio modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, tenendo conto della propria organizzazione, delle attività svolte e dei rischi specifici.

Le società controllate informano GVG S.p.A., almeno una volta all'anno e comunque tempestivamente in presenza di fatti di particolare rilevanza, sui fatti e sulle eventuali criticità riscontrate nelle attività di vigilanza, nei limiti consentiti dalla legge e nel rispetto dell'autonomia dei rispettivi Organismi di Vigilanza, degli obblighi di riservatezza, della normativa in materia di protezione dei dati personali e della disciplina whistleblowing.

A titolo esemplificativo, possono costituire oggetto di informativa, nei limiti sopra indicati: (i) informazioni di garanzia o altri atti dai quali emerga il coinvolgimento della società controllata in procedimenti relativi a Reati presupposto; (ii) provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altre Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini rilevanti ai sensi del Decreto; (iii) gravi violazioni del Modello o carenze significative dei presidi di controllo.

Le informazioni relative a segnalazioni whistleblowing non sono oggetto di flussi di gruppo indiscriminati e sono condivise esclusivamente quando e nella misura consentita dal D.Lgs. n. 24/2023 e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione, nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, è istituito un Organismo di Vigilanza di natura collegiale, dotato di autonomia e indipendenza e di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare in modo continuativo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia e di promuoverne l'aggiornamento.

La durata in carica dell'OdV è prevista per tre anni e comunque fino all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del mandato, salvo diversa determinazione contenuta nell'atto di nomina. La durata dell'incarico dell'OdV non coincide con una durata o



"scadenza" del Modello, che resta efficace sino a quando non sia modificato o sostituito dall'Organo di Amministrazione e deve essere aggiornato ogniqualvolta ciò risulti necessario.

Con riguardo alla composizione dell'Organismo di Vigilanza della Società, è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni sia, ove compatibile con i requisiti di autonomia e indipendenza, di soggetti interni alla Società.

Nello svolgimento delle proprie attività l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, sotto la propria responsabilità e ferma la propria autonomia decisionale, sia di funzioni interne della Società sia di professionisti e consulenti esterni dotati delle competenze necessarie.

In conformità a quanto espressamente previsto dall'art. 6, comma 4-bis, del Decreto, nelle società di capitali le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolte dal Collegio Sindacale, dal Consiglio di Sorveglianza o dal Comitato per il Controllo sulla Gestione, ove ricorrano le condizioni previste dalla legge e siano assicurati i requisiti richiesti per l'efficace esercizio delle funzioni.

Sono demandati all'Amministratore Unico o, nel caso in cui le funzioni di Organismo di Vigilanza siano attribuite all'Organo di Controllo nei termini consentiti dalla legge, all'organo societario competente, l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza, la determinazione del relativo emolumento e l'assegnazione delle risorse necessarie allo svolgimento dell'incarico.

Dell'avvenuta nomina dell'Organismo di Vigilanza, nonché di qualunque successiva modifica della sua composizione, è data adeguata diffusione ai Destinatari secondo le modalità ritenute idonee dalla Società.

3.2 Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, per tutta la durata dell'incarico, adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, onorabilità e assenza di conflitti di interesse incompatibili con le funzioni svolte.

Per garantire l'autonomia e l'indipendenza, è richiesto che l'OdV sia collocato in posizione tale da poter esercitare i propri compiti senza condizionamenti gerarchici o funzionali da parte delle strutture sottoposte a controllo. I componenti non devono essere titolari di ruoli operativi o gestionali tali da compromettere, in concreto, l'obiettività e l'indipendenza delle valutazioni demandate all'Organismo.

Con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che i componenti dell'OdV, nel loro complesso, dispongano di competenze adeguate in materia giuridica, organizzativa, di controllo interno, risk assessment, audit e, ove necessario, nelle materie tecniche connesse alle principali Aree a Rischio della Società.

I componenti dell'OdV devono possedere requisiti personali e professionali idonei ad assicurare integrità, affidabilità e una condotta improntata al rispetto dei principi etici.

Costituiscono causa di ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV, salva ogni ulteriore valutazione prevista dall'atto di nomina:

- a) la condanna a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- b) la condanna, anche non definitiva, o l'applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o per reati comunque incompatibili, per natura e gravità, con le funzioni dell'OdV;
- c) l'applicazione di sanzioni definitive o comunque rilevanti per illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato previsti dal D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, quando la natura e la gravità dell'illecito risultino incompatibili con l'incarico;
- d) la sussistenza di conflitti di interesse, rapporti economici, professionali o personali o altre situazioni tali da compromettere in modo significativo l'autonomia e l'indipendenza di giudizio richieste dall'incarico.

Al momento della nomina, i componenti dell'OdV, anche attraverso autodichiarazioni, forniscono adeguata documentazione in merito al possesso dei requisiti sopra indicati. Copia della documentazione è conservata presso l'Ufficio Legale della Società o presso la diversa funzione formalmente individuata.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Organo di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza di circostanze che possano incidere sui requisiti di eleggibilità, autonomia, indipendenza o onorabilità.

3.3 Decadenza, revoca e cessazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'OdV decadono dalla carica:

- per il sopravvenire delle cause di incompatibilità o ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 3.2;
- per la perdita dei requisiti di onorabilità, autonomia o indipendenza richiesti per l'incarico;
- per sopravvenuta incapacità o impossibilità permanente all'esercizio delle funzioni.



Ciascun componente dell'OdV è tenuto a comunicare senza indugio all'Amministratore Unico il verificarsi di una delle cause suddette di decadenza o di ogni situazione che possa compromettere il corretto svolgimento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per qualunque causa, la maggioranza dei componenti. In tal caso l'Amministratore Unico provvede, senza ingiustificato ritardo, alla ricostituzione dell'OdV.

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, l'Organismo di Vigilanza e i suoi componenti non possono essere revocati se non per giusta causa, con provvedimento motivato dell'Organo di Amministrazione o, nella sola ipotesi in cui le funzioni di Organismo di Vigilanza siano attribuite all'Organo di Controllo, dell'organo societario competente.

Costituiscono giusta causa di revoca dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi componenti, a titolo esemplificativo:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di applicazione della pena su richiesta, divenuta definitiva, dalla quale risulti, sulla base degli atti e della motivazione, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;

- gravi inadempienze, violazioni degli obblighi di riservatezza o comportamenti gravemente scorretti nell'esercizio delle funzioni;
- l'ingiustificato impedimento all'esercizio dei poteri dell'OdV o il mancato svolgimento, in modo grave e reiterato, delle attività essenziali di vigilanza;
- l'assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'OdV, qualora tale condotta comprometta la continuità e l'effettività dell'attività di vigilanza;
- la sopravvenienza di un conflitto di interesse grave e non rimovibile.

Il componente dell'OdV può recedere in qualunque momento dall'incarico, con preavviso di almeno due mesi, da comunicare all'Amministratore Unico, salvo giusta causa o diversa disciplina contenuta nell'atto di nomina.

In caso di recesso, decadenza o revoca di un componente, l'Amministratore Unico o l'organo societario competente provvede, senza ingiustificato ritardo, all'integrazione dell'OdV, in modo da assicurare la continuità dell'attività di vigilanza.

3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

1. vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
2. monitorare l'attuazione del Modello e verificarne l'aggiornamento rispetto alle mutate condizioni aziendali, organizzative, operative e normative, formulando all'Amministratore Unico le opportune proposte di modifica e integrazione;
3. vigilare sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla sua concreta capacità di prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti che possono comportare la responsabilità della Società;
4. promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la conoscenza e la diffusione del Modello ai Destinatari, anche verificando l'adeguatezza delle attività di formazione e i relativi esiti;
5. verificare l'adeguatezza dei flussi informativi verso l'OdV e il rispetto degli obblighi di informazione previsti dal Modello;
6. ricevere, esaminare e gestire i flussi e le segnalazioni di competenza secondo il presente Modello, fermo restando quanto specificamente previsto dalla disciplina whistleblowing e dalla relativa procedura aziendale;
7. segnalare all'Organo di Amministrazione le violazioni del Modello accertate e le carenze dei presidi che richiedano interventi correttivi.

Nell'ambito dello svolgimento delle funzioni suddette, sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza i seguenti poteri:

- effettuare periodicamente verifiche mirate, audit, richieste documentali e interviste su specifiche operazioni, processi o Aree a Rischio;
- disporre verifiche straordinarie laddove emergano disfunzioni del Modello, violazioni, anomalie o un rischio significativo di commissione di illeciti oggetto delle attività di prevenzione;
- accedere, senza necessità di preventiva autorizzazione e nel rispetto della normativa applicabile, alle informazioni e alla documentazione aziendale necessarie allo

svolgimento delle proprie attività di analisi e controllo, direttamente o con il supporto di funzioni interne o professionisti esterni;

- richiedere a qualunque funzione della Società, Dipendente o componente degli Organi Sociali informazioni, documenti e chiarimenti pertinenti alle proprie attività, con obbligo di collaborazione da parte dei destinatari della richiesta;
- richiedere informazioni in ordine al sistema di deleghe, procure, poteri autorizzativi e bancari e alle relative modifiche;
- proporre all'Organo di Amministrazione interventi correttivi, integrazioni procedurali, iniziative formative e aggiornamenti del Modello;
- avvalersi di consulenti esterni quando siano necessarie competenze specialistiche non disponibili all'interno della Società.

A tal fine, la Società assicura annualmente all'OdV una dotazione adeguata di risorse finanziarie, determinata tenendo conto del programma di vigilanza e delle necessità rappresentate dall'Organismo. L'OdV può disporre di tale dotazione in autonomia per le esigenze connesse allo svolgimento delle proprie funzioni, nel rispetto delle procedure amministrative necessarie alla corretta contabilizzazione delle spese.

Qualora l'OdV sia formalmente individuato anche quale gestore del canale interno di segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, esso esercita tale funzione secondo la disciplina speciale prevista dalla legge e dalla Procedura Whistleblowing, assicurando separazione, riservatezza e tracciabilità della gestione. Qualora il gestore del canale whistleblowing sia soggetto diverso dall'OdV, i rapporti informativi tra il gestore e l'OdV sono disciplinati in modo da assicurare la necessaria informazione sulle violazioni rilevanti ai fini del Modello senza compromettere la riservatezza e le tutele previste dalla legge.



3.5 Flussi di informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

Le segnalazioni e le relazioni dell'Organismo di Vigilanza sono indirizzate:

- all'Amministratore Unico, cui l'OdV comunica tempestivamente le violazioni significative del Modello accertate dall'Organismo o portate alla sua attenzione, nonché ogni informazione rilevante per il corretto adempimento delle disposizioni del Decreto e per l'adozione di eventuali interventi correttivi;
- all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale, salvo che quest'ultimo coincida con l'Organismo di Vigilanza, mediante una relazione periodica, con cadenza almeno annuale, avente a oggetto le attività svolte, le principali verifiche effettuate, le criticità riscontrate, le segnalazioni rilevanti ricevute nei limiti consentiti dalla normativa, lo stato di attuazione degli interventi correttivi e le eventuali proposte di aggiornamento del Modello.

In presenza di fatti di particolare gravità o urgenza, l'OdV riferisce senza attendere la relazione periodica agli organi societari competenti.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico o dal Collegio Sindacale, ovvero può a sua volta richiedere di essere sentito, per riferire in merito a situazioni specifiche, all'attuazione del Modello o ad altre questioni rientranti nelle proprie competenze.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere correttamente la propria attività, devono essere portate a sua conoscenza le informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione, dell'osservanza e dell'efficacia del Modello, secondo i flussi informativi periodici o ad evento previsti dal Modello, dalle Parti Speciali, dalle procedure aziendali e dalle richieste dell'OdV.

In particolare, Dipendenti, responsabili di Funzione/Ufficio, soggetti apicali e componenti degli Organi Sociali sono tenuti a riferire all'OdV notizie rilevanti relative alla vita della Società, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di commissione di Reati e Illeciti, evidenziare violazioni del Modello o indicare carenze significative dei relativi presidi.

Devono, in ogni caso, essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, nei limiti consentiti dalla normativa applicabile, le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia giudiziaria, dall'Autorità giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o procedimenti per Reati e Illeciti rilevanti ai sensi del Decreto che coinvolgano la Società o soggetti che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio della stessa;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Dipendenti, amministratori o altri soggetti aziendali in caso di avvio di procedimenti giudiziari o amministrativi per Reati e Illeciti previsti dal Decreto e connessi all'attività svolta per la Società;
- relazioni, verbali o risultanze predisposte dai responsabili dei vari Uffici/Funzioni aziendali, dalle funzioni di controllo, dai revisori o da consulenti incaricati, dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto o del Modello;
- violazioni significative del Codice Etico, delle procedure e dei protocolli riferibili al Modello;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli societari, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati per violazioni rilevanti ai fini del Modello e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, nel rispetto della normativa in materia di lavoro e protezione dei dati personali;
- modifiche rilevanti della struttura organizzativa, del sistema di deleghe e procure, delle attività aziendali, dei processi, dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, delle modalità di gestione finanziaria e delle altre condizioni che possano incidere sulla mappatura dei rischi;
- eventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, sistemi informatici, appalti e subappalti, gestione finanziaria o altre Aree a Rischio che, per gravità o caratteristiche, possano assumere rilievo ai fini del Decreto.

Ogni violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV previsti dal Modello può comportare, ricorrendone i presupposti, l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali secondo quanto indicato al successivo capitolo 6.

I flussi informativi ordinari verso l'OdV devono essere distinti dalle **segnalazioni whistleblowing** disciplinate dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24. Le segnalazioni whistleblowing sono gestite esclusivamente secondo la disciplina speciale prevista dalla legge e dalla Procedura Whistleblowing della Società, che costituisce presidio integrato nel presente Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello prevede i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il coordinamento con il sistema disciplinare secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 24/2023. La disciplina aziendale tiene inoltre conto delle Linee Guida ANAC vigenti, incluse le Linee Guida n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025.

Possono formare oggetto di segnalazione whistleblowing le informazioni sulle violazioni rientranti nell'ambito oggettivo del D.Lgs. n. 24/2023, secondo le condizioni soggettive e dimensionali applicabili alla Società. In particolare, per quanto rileva ai fini del presente Modello, rientrano nell'ambito delle segnalazioni le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello; nei casi e alle condizioni previste dalla legge, rientrano altresì le ulteriori violazioni del diritto nazionale e dell'Unione europea contemplate dal D.Lgs. n. 24/2023, incluse le materie successivamente ricomprese nel relativo ambito di applicazione.

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate esclusivamente a un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai suoi rapporti individuali di lavoro o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, restano fuori dall'ambito di applicazione della disciplina whistleblowing nei termini previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, ferma restando la possibilità di trattarle attraverso gli ordinari canali aziendali competenti.

La Società istituisce e mantiene canali di segnalazione interna idonei a garantire, anche tramite strumenti di crittografia ove richiesto, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

I canali consentono di effettuare segnalazioni:

- in forma scritta, attraverso il canale interno dedicato individuato dalla Procedura Whistleblowing e reso conoscibile ai Destinatari; tale canale deve essere tecnicamente e organizzativamente idoneo a garantire i requisiti di riservatezza previsti dalla legge e non deve essere confuso con la normale posta elettronica aziendale priva di specifiche garanzie;
- in forma orale, mediante linea telefonica dedicata o altro sistema di messaggistica vocale idoneo, secondo le modalità indicate nella Procedura Whistleblowing;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole con il gestore del canale.

Le concrete coordinate e modalità di accesso ai canali sono indicate nella Procedura Whistleblowing e nelle informative messe a disposizione dalla Società sul sito internet, sulla intranet aziendale o con altri mezzi facilmente accessibili ai soggetti legittimati. Prima dell'approvazione della presente revisione, la Società verifica che tali coordinate siano aggiornate, operative e coerenti con i requisiti tecnici e organizzativi del D.Lgs. n. 24/2023.

La gestione del canale interno è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo, dotato di personale specificamente formato, ovvero a un soggetto esterno autonomo e specificamente formato, secondo quanto formalmente deliberato dalla Società. Qualora la Società confermi l'Organismo di Vigilanza quale gestore del canale interno, l'OdV opera in tale distinta funzione nel rispetto dei requisiti di autonomia, riservatezza e formazione previsti dalla normativa e dalla Procedura Whistleblowing.

Il gestore del canale interno:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, salvo i casi previsti dalla legge;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, svolgendo le verifiche preliminari e gli approfondimenti consentiti e trasmettendo, quando necessario, gli esiti alle funzioni interne o alle Autorità competenti, nel rispetto della separazione delle competenze;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- assicura la corretta registrazione, tracciabilità e conservazione della documentazione nei termini di legge.

La Società garantisce il divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante e degli altri soggetti ai quali il D.Lgs. n. 24/2023 estende le misure di protezione, nei casi e alle condizioni previste dalla legge. È vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provochi o possa provocare alla persona protetta un danno ingiusto.

L'identità della persona segnalante e ogni altra informazione dalla quale essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il suo consenso espresso, salvo quanto consentito o imposto dalla legge. La gestione delle segnalazioni avviene inoltre nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. n. 196/2003 e delle altre disposizioni applicabili in materia di protezione dei dati personali, secondo i principi di necessità, proporzionalità, minimizzazione, integrità e riservatezza.

Le segnalazioni anonime non sono automaticamente escluse dall'esame. Esse sono registrate e trattate secondo la Procedura Whistleblowing e le indicazioni ANAC vigenti; qualora non siano qualificabili come segnalazioni whistleblowing, possono essere gestite come segnalazioni ordinarie se sufficientemente circostanziate. La relativa documentazione deve comunque essere conservata in modo da consentire l'applicazione delle tutele previste dalla legge qualora la persona che ha effettuato la segnalazione anonima venga successivamente identificata e comunicata di aver subito ritorsioni.

Il semplice fatto che una segnalazione si riveli, all'esito delle verifiche, non fondata non comporta di per sé responsabilità disciplinare del segnalante. Le tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023 cessano nei casi previsti dalla legge, in particolare quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di

dolo o colpa grave; in tali casi si applicano le conseguenze disciplinari previste dalla normativa e dal presente Modello.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre **cinque anni** dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Resta fermo che eventuali documenti legittimamente acquisiti in autonomi procedimenti disciplinari, giudiziari o amministrativi seguono i termini di conservazione propri di tali procedimenti, nel rispetto della normativa applicabile. L'accesso alla documentazione è consentito ai soli soggetti autorizzati e secondo il principio di stretta necessità.

La Società mette a disposizione informazioni chiare, facilmente accessibili e aggiornate sui presupposti e sulle procedure per effettuare segnalazioni interne e, ricorrendone le condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023, segnalazioni esterne all'ANAC, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile. La Procedura Whistleblowing disciplina in dettaglio tali modalità e deve essere coordinata con il presente Modello.

4.2 Sistema dei Poteri

All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato il sistema dei poteri vigente nella Società, con particolare riferimento a deleghe, procure, poteri di firma, poteri di spesa, poteri bancari e autorizzativi e alle relative soglie.

Devono essere comunicate all'OdV, con tempestività, le modifiche significative del sistema di deleghe e procure e, comunque, le variazioni idonee a incidere sulle Aree a Rischio o sulla ripartizione delle responsabilità nei processi sensibili.

Il sistema dei poteri deve essere coerente con le responsabilità organizzative assegnate, sufficientemente determinato nell'oggetto e nei limiti e periodicamente verificato, anche al fine di assicurare la tracciabilità delle decisioni e la segregazione dei compiti.

5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

5.1 Selezione del personale

La selezione del personale è improntata a criteri di professionalità, competenza, imparzialità, trasparenza, pari opportunità e coerenza con le esigenze organizzative della Società, nel rispetto della normativa lavoristica e in materia di protezione dei dati personali.

L'Ufficio/Funzione Personale adotta procedure e criteri di selezione che consentano, in relazione alla natura del ruolo da ricoprire e secondo principi di proporzionalità, di verificare i requisiti professionali e di affidabilità rilevanti. Eventuali verifiche su precedenti professionali o altri dati personali sono svolte esclusivamente nei limiti consentiti dalla legge e quando pertinenti rispetto alla posizione.

L'OdV non assume compiti gestionali nella selezione del personale, ma può verificare l'adequatezza dei presidi adottati dall'Ufficio/Funzione Personale rispetto ai rischi rilevanti ai fini del Decreto e formulare osservazioni o proposte di miglioramento.

5.2 Informazione e formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Modello, del Codice Etico e del sistema normativo e procedurale interno ad essi connesso in favore di tutti i Destinatari interni, attraverso un'adeguata attività di diffusione, informazione e formazione.

La formazione del personale, gestita dall'Ufficio/Funzione Personale della Società in cooperazione con l'OdV per i profili di competenza di quest'ultimo, ha l'obiettivo di far conoscere il Modello adottato dalla Società, i principi del Decreto, le principali Aree a Rischio, le regole di comportamento, i protocolli applicabili, il sistema disciplinare e la disciplina whistleblowing, fornendo un livello di approfondimento differenziato in funzione del ruolo e dell'esposizione ai rischi.

I contenuti formativi sono periodicamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa, del Modello, dell'organizzazione e delle attività della Società. Specifici interventi formativi sono previsti in caso di aggiornamenti normativi o organizzativi particolarmente rilevanti e per i soggetti che operano nelle Aree a Rischio maggiormente esposte.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti hanno frequenza obbligatoria nei casi individuati dalla Società. L'Ufficio/Funzione Personale assicura la tracciabilità della partecipazione e, ove opportuno, dell'apprendimento, e informa periodicamente l'OdV sugli esiti delle attività formative e sulle eventuali criticità, con la collaborazione dei Responsabili ai vari livelli.

La reiterata e ingiustificata mancata partecipazione ai programmi di formazione obbligatoria può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare secondo le regole indicate al successivo capitolo 6, nel rispetto della legge e del CCNL applicabile.

La Società assicura inoltre una formazione specifica e adeguata ai soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni whistleblowing e, più in generale, sensibilizza il personale sui divieti di ritorsione e sugli obblighi di riservatezza previsti dal D.Lgs. n. 24/2023.

5.3 Selezione e Informativa di Fornitori e Partner

La Società adotta e valuta periodicamente l'adeguatezza di sistemi e criteri per la selezione, qualificazione e monitoraggio di Fornitori e Partner, proporzionati alla natura, al valore e al rischio del rapporto e volti, tra l'altro, a prevenire rapporti con controparti prive dei necessari requisiti di affidabilità, professionalità o integrità.

Nelle Aree a Rischio, la Società può effettuare verifiche e due diligence proporzionate sul Fornitore o Partner, anche con riferimento alla titolarità effettiva, ai conflitti di interesse, alle autorizzazioni necessarie, alla reputazione commerciale, alla regolarità contributiva e fiscale e ad altri elementi pertinenti, nei limiti consentiti dalla legge.

Ai Fornitori e Partner è resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società e, ove rilevante, sono fornite apposite informative sulle politiche e procedure applicabili al rapporto.

Nei contratti sono inserite, secondo criteri di proporzionalità e in relazione alla natura del rapporto, clausole che richiedono il rispetto dei principi del D.Lgs. n. 231/2001, del Codice Etico e delle disposizioni del Modello applicabili, nonché clausole che disciplinano le

conseguenze delle violazioni, ivi compresa, nei casi più gravi, la sospensione o risoluzione del rapporto e il risarcimento del danno.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Premessa

In conformità al disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, che riconducono l'efficacia esimente del Modello non soltanto alla sua adozione, ma anche alla sua efficace attuazione, la Società adotta un sistema disciplinare e sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello ed è destinato, secondo regole differenziate e compatibili con la natura dei rispettivi rapporti, ai Dipendenti, ai dirigenti, ai componenti degli Organi Sociali e ai soggetti terzi tenuti al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Il sistema disciplinare applicabile ai lavoratori è portato a conoscenza degli interessati mediante le forme di pubblicità previste dalla legge e dal CCNL applicabile, incluso, ove richiesto, quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. Il Modello, il Codice Etico e le disposizioni disciplinari sono altresì diffusi mediante gli ulteriori strumenti aziendali ritenuti idonei.

La violazione dei principi e delle prescrizioni del Modello, incluse le procedure e i protocolli ad esso riferibili e le indicazioni contenute nel Codice Etico, può determinare l'applicazione di sanzioni o misure contrattuali diverse a seconda della categoria di Destinatari, della gravità della condotta e delle circostanze del caso concreto.



Costituiscono altresì violazioni rilevanti ai fini del sistema disciplinare, nei casi e nei limiti previsti dal D.Lgs. n. 24/2023 e dalla Procedura Whistleblowing, le condotte consistenti, a titolo esemplificativo, nel compimento o tentativo di compimento di atti di ritorsione, nell'ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione, nella violazione degli obblighi di riservatezza, nel mancato rispetto delle regole di gestione del canale interno da parte dei soggetti a ciò preposti e nelle condotte del segnalante per le quali sia accertata la responsabilità nei termini previsti dall'art. 16 del D.Lgs. n. 24/2023.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente capitolo 6 prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale o amministrativo, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia. Resta fermo che l'accertamento disciplinare deve avvenire nel rispetto della legge, del CCNL applicabile, del principio di proporzionalità, del diritto di difesa e del contraddittorio.

Le violazioni dei principi e delle prescrizioni del Modello sono comunicate all'OdV secondo i flussi previsti dal presente Modello, fatto salvo il rispetto delle regole di riservatezza applicabili alle segnalazioni whistleblowing.

La tipologia e l'entità della misura applicabile sono determinate tenendo conto, tra l'altro:

- dell'intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- della rilevanza degli obblighi violati;
- del ruolo, delle responsabilità e dell'autonomia del soggetto coinvolto;
- delle conseguenze effettive o potenziali della violazione per la Società;

- dell'eventuale concorso di più soggetti;
- dell'esistenza di precedenti disciplinari pertinenti e della recidiva;
- dell'eventuale condotta successiva alla violazione, inclusa la collaborazione nell'accertamento dei fatti e l'adozione di misure correttive.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Considerato che la Società si impegna a diffondere il Modello presso tutti i Dipendenti e a garantire la conseguente formazione, la violazione dei principi e delle regole in esso contenuti costituisce comportamento contrario ai doveri del lavoratore e può integrare illecito disciplinare.

Ogni infrazione è contestata secondo le previsioni dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, del CCNL applicabile e delle ulteriori disposizioni vigenti. La contestazione deve essere tempestiva, specifica e idonea a consentire al lavoratore l'esercizio del diritto di difesa.

La comunicazione di contestazione indica, per quanto necessario e compatibile con le esigenze di riservatezza previste dalla legge:

- una descrizione sufficientemente specifica della condotta contestata e delle circostanze rilevanti;
- l'indicazione delle previsioni del Modello, del Codice Etico o delle procedure che si assumono violate;
- le generalità del soggetto responsabile, ove individuato;
- gli elementi documentali essenziali disponibili, nei limiti in cui possano essere legittimamente comunicati.



L'irrogazione delle sanzioni spetta al soggetto o all'organo competente in materia disciplinare secondo l'assetto organizzativo, i poteri e le deleghe vigenti nella Società, sentito l'Organismo di Vigilanza per i profili di competenza, senza che l'OdV assuma funzioni decisorie o gestionali nel procedimento disciplinare.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati nel rispetto del principio di proporzionalità e delle previsioni del CCNL applicabile, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza o intenzionalità del comportamento, dell'attività lavorativa svolta, del ruolo ricoperto all'interno della Società e di tutte le altre circostanze che hanno caratterizzato il fatto.

La recidiva può comportare l'applicazione di una sanzione più grave, nei limiti e secondo le condizioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

In applicazione dei criteri di correlazione tra mancanze dei lavoratori e provvedimenti disciplinari previsti dalla legge e dai CCNL vigenti nella Società, si prevede, in linea generale, che:

1) RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Può incorrere nel rimprovero verbale o scritto, in relazione alla gravità concreta della condotta e nel rispetto del CCNL applicabile, il lavoratore che:

- violi, senza conseguenze di particolare gravità, i principi di comportamento previsti dal presente Modello, dal Codice Etico o dalle procedure interne riferibili al Modello e al Codice Etico;

- violi le procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta con riguardo alle modalità di documentazione, conservazione e/o controllo degli atti, riducendo la trasparenza o la verificabilità dell'operazione, senza che ne siano derivate conseguenze più gravi.

2) MULTA

Può incorrere nel provvedimento della multa, nei limiti previsti dal CCNL applicabile, il lavoratore che:

- reiteri, secondo i limiti temporali rilevanti ai sensi del CCNL e della disciplina applicabile, i comportamenti già sanzionabili con rimprovero;
- violi o eluda il sistema di controllo in essere nella Società, anche mediante sottrazione, alterazione o distruzione della documentazione prevista dal Modello, dal Codice Etico o dalle procedure interne, quando la condotta non presenti gravità tale da giustificare una sanzione superiore;
- ometta senza giustificato motivo obblighi informativi o formativi rilevanti ai fini del Modello, qualora la condotta presenti una gravità maggiore rispetto alle ipotesi di cui al punto precedente.

3) SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

Può incorrere nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei limiti previsti dal CCNL applicabile, il lavoratore che:

- reiteri condotte già sanzionate con la multa o commetta violazioni del Modello di significativa gravità;
- attraverso uno dei comportamenti sopra indicati arrechi un danno alla Società o la esponga a una situazione concreta e rilevante di pericolo, anche sotto il profilo della responsabilità ai sensi del Decreto;
- violi in modo grave gli obblighi di riservatezza, tracciabilità o controllo connessi alle Aree a Rischio;
- ponga in essere condotte ostative o ritorsive connesse a una segnalazione, quando la gravità concreta non integri un'ipotesi suscettibile di licenziamento e ferma l'applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

4) LICENZIAMENTO

Può incorrere nel licenziamento, con o senza preavviso secondo la gravità del fatto e nei casi consentiti dalla legge e dal CCNL applicabile, il lavoratore che:

- ponga in essere, nell'esercizio delle attività lavorative, una condotta diretta in modo non equivoco alla commissione di uno dei Reati presupposto o una violazione del Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario e da esporre concretamente la Società al rischio di applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto;
- eluda fraudolentemente i presidi del Modello o alteri, distrugga o falsifichi documenti o dati con modalità e finalità di particolare gravità;
- attraverso una violazione del Modello determini una situazione di concreto e grave pericolo per l'incolumità di una o più persone fisiche, compreso l'autore della violazione;
- realizzi atti di ritorsione, ostacolo alla segnalazione o violazioni della riservatezza in materia whistleblowing di eccezionale gravità, tali da compromettere in modo

irreparabile il rapporto fiduciario, ferma la necessaria valutazione di proporzionalità e la disciplina applicabile.

Resta in ogni caso ferma l'applicazione delle previsioni più specifiche del CCNL vigente e della normativa inderogabile in materia disciplinare.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Considerato il particolare rapporto fiduciario che si instaura tra la Società e i dirigenti, la violazione, da parte degli stessi, dei principi e delle prescrizioni previsti nel Modello, nel Codice Etico o nelle procedure ad essi riferibili comporta l'adozione di misure coerenti con la gravità della violazione, il grado di responsabilità e le previsioni di legge e del contratto applicabile.

Le misure possono comprendere il richiamo formale, la revoca o limitazione di deleghe e poteri, la sospensione ove consentita e, nei casi di particolare gravità o di irrimediabile lesione del vincolo fiduciario, il licenziamento, nel rispetto delle disposizioni applicabili.

Costituiscono elementi di particolare gravità, tra gli altri, l'elusione fraudolenta dei presidi del Modello, la commissione o il tentativo di commissione di Reati presupposto nell'interesse o a vantaggio della Società, l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV e le gravi violazioni della disciplina whistleblowing.

Si precisa che, alla data della versione originaria del Modello, nell'organico della Società non risultavano dirigenti; tale indicazione deve essere verificata e, se necessario, aggiornata alla data di approvazione della presente revisione.

6.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dell'Organo di Controllo

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei soci, affinché siano assunte, secondo le rispettive competenze e nel rispetto della legge e dello Statuto, le iniziative ritenute opportune, ivi comprese la revoca o limitazione di poteri eventualmente conferiti e, ricorrendone i presupposti, la revoca dell'incarico.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Unico, gli altri componenti dell'Organo di Controllo ove ciò sia compatibile con la natura della violazione e l'Assemblea dei soci, affinché siano assunte le iniziative di competenza.

Qualora l'Organo di Controllo svolga anche le funzioni di Organismo di Vigilanza, le comunicazioni relative a violazioni che coinvolgano uno o più suoi componenti sono effettuate agli organi societari non coinvolti, secondo criteri idonei ad assicurare indipendenza, imparzialità e assenza di conflitti di interesse.

Le misure applicabili sono determinate in funzione della gravità della violazione, delle conseguenze per la Società, dell'intenzionalità della condotta e dell'eventuale reiterazione, ferma ogni azione di responsabilità o risarcitoria prevista dalla legge.

6.5 Misure nei confronti di Fornitori e Partner

Nei contratti con Fornitori e Partner la Società inserisce, ove proporzionato e pertinente rispetto alla natura del rapporto, apposite clausole che disciplinano le conseguenze della

violazione, da parte degli stessi, delle norme di cui al Decreto, dei principi del Codice Etico e delle previsioni del Modello che siano ad essi direttamente applicabili e/o rese note contrattualmente.

In funzione della gravità della violazione e della natura del rapporto, le clausole possono prevedere, tra l'altro, diffida ad adempiere, obblighi di adozione di misure correttive, sospensione dell'esecuzione, applicazione di penali ove legittimamente pattuite, risoluzione o recesso dal rapporto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Costituiscono fatti rilevanti ai fini dell'applicazione delle misure contrattuali anche le condotte del Fornitore o Partner che determinino o concorrano a determinare la commissione di Reati presupposto, l'elusione dei presidi del Modello o, ove applicabile al rapporto, violazioni gravi dei principi di tutela del segnalante e di riservatezza previsti dalla normativa whistleblowing.

È fatta salva ogni eventuale richiesta di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, inclusi, a titolo esemplificativo, danni derivanti dall'applicazione di sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, costi di difesa, danni reputazionali o pregiudizi connessi alla sospensione o perdita di rapporti contrattuali o autorizzazioni.



GVG S.p.A.
Via di Novella, 22 - 00198 Roma
P.IVA 13554411002