

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

GVG SpA

PARTE GENERALE

APPROVATO DALL' AMMINISTRATORE UNICO DI GVG SPA NELLA SEDUTA
DEL 04/09/2023



GVG S.p.A.
V.le B. Buozzi 64 - 00197 Roma
P.IVA 13554411002

INDICE

DEFINIZIONI	4
1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001	7
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001	7
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	10
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETA'	11
2.1 Il Modello adottato dalla Società e obiettivi perseguiti	12
2.2 Destinatari.....	12
2.3. Costruzione e Struttura del Modello.....	12
2.4 Adozione Modifiche e integrazioni del Modello Errore. Il segnalibro non è definito. 14	
2.5 Verifiche sul Modello.....	12
2.6. Adozione del Modello nelle società controllate	12
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.1 Identificazione, nomina e durata in carica del'Organismo di Vigilanza	16
3.2. Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	17
3.3. Decadenza, revoca e cessazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	18
3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	19
3.5 Verifiche e reporting nei confronti degli organi societari.....	21
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.1 Segnalazioni da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi.....	21
4.2 Sistema dei Poteri	24
5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA	25
5.1 Selezione del personale.....	25
5.2 Informazione e formazione del personale	25

5.3 Selezione e Informativa di Fornitori e Partner	25
6. SISTEMA SANZIONATORIO	26
6.1 Premessa	26
6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	27
6.3 Misure nei confronti dei dirigenti	30
6.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dell'Organo di Controllo.....	30
6.5 Misure nei confronti di Fornitori e Partner	31

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 della Società nel cui ambito risulta possibile, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai dipendenti della Società (Servizi ausiliari Integrati per la maggior parte dei dipendenti – edili per alcuni operativi).

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società e regolarmente approvato dall'Organo di Amministrazione

Decreto o D lgs. 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",

Destinatari: Amministratore Unico, Sindaci e Dipendenti della Società e tutti i soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, agiscono a favore e/o nell'interesse della società (es. consulenti esterni, fornitori, intermediari, agenti, ecc.).

Dipendenti: tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dipendenti con contratto a termine, part-time ecc.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non legati alla Società da vincoli societari ed i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati alla Società da vincoli di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo – di cui al D.Lgs. n. 231/2001 – adottato dalla Società.

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

Organismo di Vigilanza/OdV: l'organismo collegiale di vigilanza istituito dalla società ai sensi dell'art. 6, comma primo, lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001 preposto sia alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione della società, sia ad ogni successivo aggiornamento

Pubblica Amministrazione o P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

Partner: le controparti contrattuali con le quali la società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

Società/Ente: la società GVG con sede legale in Roma, Viale Bruno Buozzi 64, 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;
- studio, ricerca, realizzazione, posa in opera e manutenzione, ordinaria e straordinaria di pere edili in generale;
- la costruzione la manutenzione e la ristrutturazione di edifici civili ed industriali, ivi compresi i servizi e le opere connesse complementari ed accessorie;

- la redazione di documenti di sostenibilità relativamente agli aspetti energetici, diagnosi e 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 ed 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 ed attuazione di piani di sicurezza sul lavoro;
- organizzazione di servizio di reception, call center;
- realizzazione e commercializzazione di segnaletica per interni ed esterni, segnaletica stradale anche per parcheggi, 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 il principio di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

anche prive di personalità giuridica, per alcuni reati, in esso Decreto previsti e disciplinati (c.d. "reati presupposto") commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti suddetti:

- a) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cd. soggetti apicali ex art. 6 D lgs 231/2001);
- c) da persone fisiche o giuridiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (cd. soggetti sottoposti ex art. 7 D lgs 231/2001).

In particolare, l'individuazione dei cd. soggetti apicali va effettuata, tenendo conto della funzione in concreto svolta nell'ambito delle proprie mansioni e dunque della capacità di esercitare una influenza significativa sulla società o su una sua unità produttiva. Per ciò che attiene ai cd. soggetti sottoposti, si ha riguardo ai soggetti legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato nonché a collaboratori esterni (ad esempio fornitori o consulenti).

Tale responsabilità non è sostitutiva ma si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato il fatto illecito ed è volta a coinvolgere persone giuridiche, società e associazioni nella responsabilità per reati commessi nel loro interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o a loro vantaggio (al fine di conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del Reato).

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede, oltre a sanzioni pecuniarie, anche 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.

Le sanzioni interdittive possono essere irrogate anche in via cautelare, giungendo fino alla nomina di un Commissario giudiziale, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non sarà ritenuto responsabile nel caso in cui impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001)

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dalla commissione delle seguenti tipologie di reati:

- i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- iv) 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);
- v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- vi) reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-quater del Decreto);
- viii) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);

- x) reati di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto)
- xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-septies del Decreto);
- xii) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 del Decreto);
- xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- xvi) reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- xvii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- xviii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- xix) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- xx) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- xxi) reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- xxii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
- xxiii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto);

xxiv) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale".

Nel presente Modello sono prese in considerazione, nelle Parti Speciali, soltanto le fattispecie di Reato ed Illecito per le quali si rilevi un possibile livello di rischio rispetto alle attività svolte dalla Società.

Il presente Modello potrà essere integrato con ulteriori Parti Speciali relative a determinate tipologie di Reati o Illeciti ogni qualvolta, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere ad una revisione.

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

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, ha previsto, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità stabilendo che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non sia responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente (persona giuridica, società o associazione) abbia 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente (persona giuridica, società o associazione) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i Reati abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Qualora invece il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente (persona giuridica, società o associazione) è responsabile (art. 7 del Decreto) se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, se l'Ente (persona giuridica, società o associazione), 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 e l'organismo di vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità medesima.

Il Decreto prevede che il modello di organizzazione e gestione debba:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati;
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 disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETA'

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 della politica aziendale di GVG spa, volta, unitamente ad altri strumenti quali il Codice Etico ed un Sistema organizzativo formalizzato e chiaro, a sensibilizzare coloro che operano direttamente o indirettamente in nome e per conto della Società, affinché adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

Le previsioni contenute nel Modello – in particolare per ciò che attiene le singole Parti Speciali che lo compongono – sono state elaborate tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo della Società.

2.2 Destinatari

Sono Destinatari del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti – nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze – alla conoscenza ed 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, a favore e /o nell'interesse della medesima.

2.3. Costruzione e Struttura del Modello

Nel procedere alla costruzione del Modello, la Società ha effettuato un'analisi volta ad individuare le possibili modalità attraverso le quali le varie fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui essa opera (cd. Aree a rischio).

- 1) L'individuazione delle **Aree a Rischio** è stata effettuata – per classi di reato e secondo un approccio per attività – attraverso l'esame della documentazione aziendale ritenuta rilevante e interviste dedicate ai soggetti in posizione apicale che rivestono all'interno della Società funzioni rilevanti in relazione alle tematiche affrontate dal Decreto. E' stata quindi prodotta una mappatura di dette potenziali modalità; la relativa documentazione è conservata presso l'Ufficio Legale della Società.
- 2) Congiuntamente all'individuazione delle c.d. Aree a Rischio, si è analizzato il **Sistema di Controllo Interno**, da intendersi come l'insieme delle Linee Guida, protocolli, prassi e istruzioni operative, procedure amministrative adottati dalla Società. Detto Sistema, elemento cardine della struttura del Modello, è volto a consentire l'attuazione di idonei controlli preventivi, cosicché, nel caso di reati dolosi, esso non possa che essere aggirato fraudolentemente.
- 3) **La struttura organizzativa** della Società è basata sul principio di separazione di responsabilità e poteri tra gli Uffici/Funzioni.
- 4) **Il sistema procedurale interno** prevede che le operazioni nelle Aree a rischio siano **sempre documentabili e tracciabili** così da assicurarne la trasparenza e facilitarne la verifica.
- 5) La Società, al fine della prevenzione dei reati, sostiene altresì il principio della **separazione dei compiti e delle funzioni** (rectius segregazione dei ruoli) nella gestione e movimentazione delle risorse finanziarie.
- 6) La Società ha adottato ed adotta, nell'ambito dei principali processi, un sistema di controllo di gestione e di controllo dei flussi finanziari, che assicurino, tra l'altro, che tutti gli esborsi monetari siano richiesti, autorizzati, effettuati e verificati da soggetti differenti.



- 7) La Società ha adottato misure di sicurezza per la gestione e salvaguardia dei dati, delle informazioni, degli accessi e dell'integrità dei sistemi informatici in ottemperanza alla normativa vigente.
- 8) E' prevista un'attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- 9) E' stato adottato un idoneo sistema disciplinare, basato sui CCNL applicati (Servizi ausiliari Integrati – ANPIT per la maggior parte dei dipendenti – Edile Industria per alcuni operativi) e finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello.
- 10) Viene attribuito ad un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello.



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 art. 6, comma primo, lettera a) del Decreto.

- Anche le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale, (dovute, ad esempio all'introduzione di nuovi reati presupposto ovvero a cambiamenti significativi nelle attività svolte dalla Società e/o nella sua struttura organizzativa) proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono di competenza dell'Amministratore Unico.

2.5 Verifiche sul Modello

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

Detta attività è tesa a controllare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e del sistema da esso delineato.

La cadenza e l'oggetto specifico delle verifiche sono definiti nel Piano dell'Organismo di Vigilanza.

2.6 Adozione del Modello nelle Società controllate

Ciascuna società controllata da GVG S.p.A. valuta e provvede autonomamente alla predisposizione, revisione e adozione del proprio modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001.

Le società controllate dovranno informare GVG S.p.A., almeno una volta all'anno, sui fatti rilevanti e sulle eventuali criticità riscontrate nelle attività di vigilanza (ad esempio, in caso di (i) informazione di garanzia inviata alla società o (ii) provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi autorità, da cui si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto).

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione, nomina e durata in carica dell'organismo di vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto all'art. 6, comma primo, lett. b), è istituito un Organismo di Vigilanza di natura collegiale, dotato di autonomia ed indipendenza, con il compito di vigilare in modo continuativo sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

La durata in carica dell'OdV è prevista per tre anni e comunque fino all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio in carica.

Con riguardo alla composizione dell'organismo di vigilanza della Società, è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società.

Nello svolgimento delle sue attività l'organismo di vigilanza può avvalersi sia di soggetti esterni che interni alla Società.

In conformità con quanto espressamente previsto dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto, la funzione di organismo di vigilanza può essere rivestita dall'Organo di Controllo della Società.

Sono demandati all'Amministratore Unico o all'Assemblea dei Soci, nel caso in cui le funzioni di Organismo di Vigilanza siano affidate all'Organo di Controllo l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza ed il relativo emolumento.

Dell'avvenuta nomina dell'organismo di vigilanza – ovvero di qualunque successivo cambiamento - è data adeguata diffusione.

3.2. Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e Durata in carica

I componenti dell'Organismo di Vigilanza dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

Per garantire l'autonomia e l'indipendenza, è richiesto che i componenti dell'OdV siano in posizione di terzietà rispetto a coloro che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione della Società e non abbiano ruoli operativi e gestionali all'interno di essa.

Con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che i componenti dell'OdV siano in possesso delle competenze tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti di controllo e vigilanza.

I componenti dell'OdV devono avere requisiti personali e professionali che assicurino integrità ed una condotta improntata al rispetto dei principi etici.

Costituiscono causa di ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV:

- a) la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.
- b) la condanna, anche non definitiva, o l'applicazione della pena su richiesta (cd. sentenza di patteggiamento), per avere commesso un reato previsto dal Decreto
- c) l'applicazione di sanzioni, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato ai sensi dell'art. 187 del Testo Unico della Finanza.

Al momento della nomina, i componenti dell'OdV, anche attraverso autodichiarazioni, dovranno fornire adeguata documentazione in merito al possesso dei requisiti sopra indicati, di cui copia sarà conservata presso l'Ufficio legale della società.

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

I componenti dell'OdV decadono dalla carica:

- per le incompatibilità di cui al precedente paragrafo 3.2 lettere da a) a c)
- per la perdita dei requisiti di onorabilità
- per sopravvenuta incapacità.

Ciascun componente dell'OdV è tenuto a comunicare, senza indugio, all'Amministratore Unico il verificarsi di una delle cause suddette di decadenza.

L'Organismo di Vigilanza si intende automaticamente decaduto se viene a mancare, per qualunque causa, la maggioranza dei componenti. In tal caso, l'Amministratore Unico deve procedere, senza indugio, a nominare i componenti del nuovo OdV.

Ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, l'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa, con delibera motivata dell'Organo di Amministrazione o dell'Assemblea dei Soci, nella sola ipotesi in cui l'organismo di vigilanza coincida con l'Organo di Controllo.

Costituiscono giusta causa di revoca dell'Organismo di Vigilanza o di suoi componenti:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- gravi inadempienze o comportamenti scorretti nell'esercizio delle funzioni;
- assenza ingiustificata in almeno due delle adunanze dell'OdV.

Il componente dell'OdV può recedere in qualunque momento dall'incarico, previo preavviso di almeno due mesi, da comunicare all'Amministratore Unico.

In caso di recesso, decadenza o revoca di un componente, l'Amministratore Unico o l'Assemblea dei Soci, nella sola ipotesi in cui l'organismo di vigilanza coincida con l'Organo di Controllo, deve provvedere, senza indugio, all'integrazione dell'OdV.

3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza risultano affidati i seguenti compiti:

1. vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello in rapporto alle mutate condizioni aziendali e/o normative, formulando le opportune proposte di modifica all'Amministratore Unico;
3. vigilanza sull'efficacia del Modello, in relazione alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati ai sensi del Decreto e degli illeciti amministrativi che possono comportare la responsabilità della Società;
4. promozione e monitoraggio delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello ai Destinatari, anche monitorando le attività di formazione intraprese dalla Società ed i conseguenti risultati.

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

- effettuare periodicamente verifiche mirate ed interviste su specifiche operazioni;

- disporre verifiche straordinarie laddove emergano disfunzioni del Modello o si ipotizzi il rischio di commissione di illeciti oggetto delle attività di prevenzione;
- accedere senza limitazioni alle informazioni ed alla relativa documentazione conservata all'interno della Società per le proprie attività di analisi e controllo svolte direttamente, e/o per il mezzo di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo d'informazione, in capo a qualunque funzione della Società, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'ODV.

L'ODV potrà avvalersi altresì di consulenti esterni, nei casi in cui si richiedano analisi che presuppongono competenze specialistiche non presenti all'interno della Società; a tal fine, la Società dovrà approvare annualmente una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di quanto proposto dall'ODV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia.

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

Le segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza vanno indirizzate:

- all'Amministratore Unico, cui comunica tempestivamente ogni e qualunque violazione del Modello, accertata dal medesimo Organismo o segnalata da terzi ed ogni informazione rilevante per il corretto adempimento delle disposizioni vigenti;
- all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale salvo che quest'ultimo non coincida con l'Organismo di Vigilanza, per comunicare periodicamente, con cadenza almeno annuale, le attività svolte, le segnalazioni ricevute, gli interventi correttivi del Modello e lo stato di realizzazione dello stesso.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti Organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito a situazioni specifiche.

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, ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischi dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori della Società sono tenuti a riferire all'ODV notizie rilevanti e relative alla vita della Società, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di Reati e di Illeciti ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di Reati e di Illeciti.

Devono, in ogni caso, essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati e gli Illeciti di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i Reati e per gli Illeciti previsti dal Decreto;
- le relazioni preparate dai responsabili dei vari Uffici/Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dalle quali possano emergere

fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza della normativa del Decreto;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli societari, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo cap 6.

L'art. 6 comma 2 bis del Decreto dispone che:

- i Modelli di Organizzazione, gestione e Controllo devono prevedere uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità della persona giuridica e/o della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazione del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In tale ottica, la Società si impegna ad incentivare e proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un

illecito rilevante ai sensi del Decreto, decide di effettuare una segnalazione (cd. whistleblower).

Potranno essere oggetto di segnalazione:

1. condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del Decreto;
2. condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo regole di condotta, procedure, contenute o richiamate nel Modello.

Non saranno meritevole di esame le segnalazioni relative a questioni personali del segnalante, rivendicazioni o istanze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro.

Le segnalazioni anonime di regola non sono ammesse, salvo che non siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e non abbiano ad oggetto illeciti particolarmente gravi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alla dovute verifiche a cura della Società che si impegna a procedere nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi di indipendenza e riservatezza.

La Società ribadisce l'intento di garantire contro ogni forma di ritorsione i segnalanti in buona fede (siano essi dipendenti o terzi), assicurandone la riservatezza.

Il sistema disciplinare, meglio citato nel successivo cap. 6, prevede 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 destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni all'ODV dovranno essere effettuate secondo i seguenti canali di comunicazione:

- indirizzo di posta elettronica dedicato: odvgvg@gmail.com
 - o e
- per posta all'indirizzo: GVG Organismo di Vigilanza, via di Grotta Perfetta 643 - 00142 Roma.

Le segnalazioni ricevute sono conservate dall'OdV in un apposito archivio, cartaceo o informatico, per un periodo di dieci anni. L'accesso all'archivio è consentito ai soli soggetti autorizzati dall'OdV.

4.2 Sistema dei poteri

All'Organismo di vigilanza deve essere comunicato il sistema di poteri vigenti nella Società.



5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

5.1 Selezione del personale

L'ODV assiste l'Ufficio/Funzione Personale della Società nella valutazione dei sistemi di verifica dei requisiti del personale in fase di selezione, costantemente ispirati a principi di tipo meritocratico da sempre garantiti a livello aziendale.

5.2 Informazione e formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Modello e del sistema normativo interno ad esso connesso in favore di tutti gli Esponenti della Società attraverso opportuna diffusione.

La formazione del personale, gestita dall'Ufficio/Funzione Personale della Società in stretta cooperazione con l'ODV si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Società e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello

I corsi di formazione predisposti per i dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito dell'Ufficio/Funzione Personale della Società informare l'ODV sui risultati – in termini di adesione – di tali corsi, con la collaborazione dei Responsabili ai vari livelli.



La reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate al successivo capitolo 6.

5.3 Selezione e informativa di Fornitori e Partner

La Società adotta (e ne valuta periodicamente l'adeguatezza) appositi sistemi di valutazione per la selezione di Fornitori e Partner.

Ai Fornitori e Partner deve essere resa nota l'adozione del Modello, del Codice Etico da parte della Società.

Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Premessa

In conformità del disposto dell'art. 6 del Decreto, che riconduce non soltanto all'adozione ma anche all'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione degli illeciti descritti nei precedenti capitoli, l'effetto esimente dalla responsabilità della Società, quest'ultima ha adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure approntate al fine di scongiurare la commissione dei reati.

Detto sistema disciplinare costituisce, pertanto, parte integrante del Modello ed è destinato a tutti i soggetti (dipendenti, terzi, componenti degli organi sociali) chiamati a rispettarne i principi.

Il "Sistema disciplinare" sarà affisso in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

La violazione dei principi di cui al Modello (incluse le procedure comunque ad esso riferibili nonché le indicazioni contenute nel Codice Etico) prevede diverse sanzioni a seconda dei destinatari.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni previste nel presente capitolo 6 prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Le violazioni dei principi di cui al Modello vanno comunicate all'OdV.

Le sanzioni applicabili divergono a seconda della categoria di destinatari del sistema disciplinare.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Considerato che la Società si impegna a diffondere il Modello presso tutti i dipendenti e a garantirne la conseguente formazione, la violazione dei principi in esso contenuti costituisce comportamento contrario ai doveri di ciascun dipendente e quindi illecito disciplinare.

Ogni infrazione dovrà essere previamente contestata con comunicazione scritta secondo le previsioni di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e/o derivanti dal CCNL applicabile.



Tale comunicazione dovrà indicare:

- una breve descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate;
- le generalità del soggetto responsabile, qualora individuato;
- la documentazione probatoria disponibile.

L'irrogazione delle sanzioni spetta all'Ufficio del Personale, sentito l'Organismo di Vigilanza; le sanzioni di cui al successivo punto 4 saranno irrogate dall'Amministratore Unico

.Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicati tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'attività lavorativa svolta

dall'interessato e del suo ruolo all'interno della Società, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

La recidiva comporta comunque l'applicazione di una sanzione più grave rispetto a quella applicata in precedenza.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" vigenti nella Società e richiamati dai CCNL, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

il lavoratore che:

- violi i principi di comportamento previsti dal presente Modello, dal Codice Etico e dalle procedure interne riferibili sia al Modello che al Codice Etico stessi;
- violi le procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta avuto riguardo alle modalità di documentazione, conservazione e/o controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;

2) Incorre nel provvedimento della MULTA

il lavoratore che:

- reiteri, in un arco di tempo non inferiore a sei mesi e non superiore a due anni, i comportamenti sanzionati al precedente punto 1);
- violi e/o eluda il sistema di controllo in essere nella Società, mediante la sottrazione, l'alterazione o la distruzione della documentazione prevista dal Modello dal Codice Etico e dalle procedure interne riferibili sia al Modello che al Codice Etico stessi;

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

il lavoratore che:

- reiteri, in un arco di tempo non superiore a sei mesi, i comportamenti sanzionati al precedente punto 2) primo bullet;
- reiteri, in un arco di tempo non inferiore a sei mesi e non superiore a due anni, i comportamenti sanzionati al precedente punto 2) secondo bullet;
- attraverso uno qualunque dei comportamenti di cui ai numeri 1) e 2), arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda;

4) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO

Il lavoratore che:

- attraverso uno qualunque dei comportamenti di cui ai numeri 1) e 2), abbia commesso o tentato di commettere uno dei reati di cui agli art. 24 e ss del D lgs n. 231/2001, esponendo la società al rischio di una sanzione amministrativa;
- attraverso uno qualunque dei comportamenti di cui ai numeri 1) e 2), abbia determinato una situazione di concreto pericolo per l'incolumità di una o più persone fisiche, compreso l'autore della violazione.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Considerato il rapporto fiduciario che si instaura tra la Società ed i dirigenti, ogni caso di violazione, da parte degli stessi, dei principi previsti nel Modello e/o nel Codice Etico, costituisce causa di interruzione del rapporto fiduciario

medesimo; pertanto, la Società adotta nei confronti dei responsabili, secondo quanto previsto per legge e per contratto applicabile, il licenziamento.

Si precisa che, attualmente, nell'organico della società non figurano dirigenti.

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

In caso di violazione del Modello da parte di uno più membri del Amministratore Unico e/o dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza informerà gli altri componenti del Amministratore Unico e/o l'Organo di Controllo, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, quali la revoca di poteri ovvero la convocazione dell'assemblea per deliberare sulla revoca del relativo incarico.

6.5 Misure nei confronti di Fornitori e Partner

Nei contratti con i Fornitori e Partner la Società inserisce un'apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione, da parte degli stessi, delle norme di cui al Decreto ovvero delle previsioni inserite nel Modello che siano ad essi direttamente applicabili e/o rese note contrattualmente.

E' fatta salva ogni eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

GVG S.p.A.
V.le B. Buozzi 64 - 00197 Roma
P.IVA 13554411002

04/09/2023