

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
PREVISTO DAL  
D. LGS. N. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

Approvato dal C.d.A. il 15/09/2022

Revisione: REV 03.

---

## SOMMARIO

1.	PREMESSA: ORIGINI DEL PROGETTO E MODALITÀ DI LAVORO	4
2.	STORIA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	6
3.	GLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL D. LGS. 231	8
3.1.	La novità introdotta dal D. Lgs. 231: la responsabilità amministrativa degli enti	8
3.2.	Gli enti ai quali si applica la normativa	8
3.3.	I potenziali autori dei reati 231	8
3.4.	d. Reati presupposto	10
3.5.	Le sanzioni previste e le condizioni di loro applicabilità	26
4.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE	27
4.1.	Gli elementi componenti	27
4.2.	La funzione esimente del Modello	28
4.3.	Gli obiettivi e le finalità	29
4.4.	Approvazione e recepimento del Modello	30
4.5.	Modifiche ed integrazioni	31
4.6.	Attuazione del Modello	31
4.7.	I principi generali di controllo	32
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
5.1.	Composizione, funzioni e compiti	33
5.2.	Reporting verso l'Organismo di Vigilanza	38
5.3.	Raccolta e conservazione delle informazioni	42
6.	LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	42
6.1.	Formazione e informazione di tutto il personale e dei soggetti in posizione apicale	42
6.2.	Selezione dei soggetti esterni operanti nelle aree più esposte a rischio	43
7.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE MISURE SANZIONATORIE	44
7.1.	Finalità	44
7.2.	Misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti	44
7.3.	Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	48
7.4.	Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni	49
7.5.	Archivio dei soggetti che hanno violato il Sistema preventivo	50

## **ALLEGATI:**

- Codice Etico
- Parti Speciali

## **1. PREMESSA: ORIGINI DEL PROGETTO E MODALITÀ DI LAVORO**

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, allo scopo di istituire formalmente un’efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali che disciplinano l’organizzazione e la gestione di GIBUS S.p.A..

Tale insieme di regole, di procedure e di norme comportamentali ed etiche costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

Il Modello è stato elaborato sulla scorta delle norme di legge (artt. 6 e 7 del Decreto), tenendo presente le Linee Guida dettate da Confindustria (si veda l’allegato n. 3) e non trascurando le preziose indicazioni provenienti dalla dottrina, nonché dalla prassi giurisprudenziale.

I principi e le disposizioni del presente documento trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti ed infine di chiunque operi per conto della Società in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, eventualmente anche temporaneo, nei limiti del proprio compito e delle responsabilità ad esso connesse.

L’adeguamento del sistema organizzativo e gestionale alle esigenze delineate dal Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato coordinato dal Responsabile information technology e sistemi di gestione, con

l'assistenza di professionisti esterni, esperti nei diversi settori interessati dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'attività del gruppo di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001. Per giungere a tale risultato i professionisti esterni hanno analizzato la struttura organizzativa e societaria della Società, previa acquisizione della relativa documentazione (a titolo esemplificativo: statuto, bilanci, verbali degli organi societari, manuale del sistema della qualità, ecc.). Hanno, inoltre, incontrato in più occasioni presso la sede operativa della Società (Via Einaudi, 35 - Saccolongo) le figure apicali e dirigenziali della stessa (il calendario degli incontri tenuti è contenuto nell'allegato n. 6);
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle procedure comportamentali e dei protocolli esistenti - siano essi formalizzati o meno - in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di standards di comportamento e di controllo per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;

- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione dei soggetti incaricati di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure OdV) con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

## **2. STORIA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ**

---

Ragione sociale:	GIBUS S.p.A.
Capitale sociale:	€ 6.604.770,00
Sede legale:	35030 - SACCOLONGO (PD) Via Einaudi, 35
Numero R.E.A.:	401653
C.F.:	04584110284
Partita I.V.A.:	04584110284

GIBUS S.p.A. nasce il 26 luglio 2011 in Saccolongo (PD) ed è iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Padova dal 3 agosto 2011.

La Società ha per oggetto sociale la produzione, l'installazione e la vendita al minuto e all'ingrosso di:

- a) sistemi, tessuti vari e tendaggi interni ed esterni per arredamenti e protezioni solari;
- b) profilati vari in ferro, alluminio e plastica per sistemi di tendaggi e coperture speciali varie;
- c) attrezzature tecniche, elettriche ed elettroniche per la produzione di cui al punto a);
- d) rivestimento in legno, in tessuto, in plastiche varie e metalli di qualsiasi tipo;
- e) coperture speciali fisse e mobili con opere di carpenteria con qualsiasi metallo;
- f) sistemi meccanici di protezione da insetti tipo zanzariere e simili;
- g) sistemi di arredamenti per giardini e simili.

GIBUS S.p.A. potrà, inoltre, svolgere le seguenti attività:

- produzione e commercializzazione di energia elettrica;
- gestione di centrali fotovoltaiche;
- attività di import-export nel settore energetico alternativo (energia pulita), fotovoltaico ed eolico, il tutto nei limiti della normativa vigente in materia.

GIBUS S.p.A. ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale, composta dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, che esegue il controllo contabile.

Infine, si rileva che la Società ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- OHSAS 18001:2007 emessa il 9 ottobre 2013, con passaggio alla ISO 45001:2018 a ottobre 2019;
- ISO 14001:2015 emessa il 21 gennaio 2019;

- ISO 9001:2008 emessa il 6 marzo 2006, con passaggio alla edizione 2015 a novembre 2017.

### **3. GLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL D. LGS. 231**

---

#### **3.1. La novità introdotta dal D. Lgs. 231: la responsabilità amministrativa degli enti**

---

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto per la prima volta nel nostro Paese una forma di responsabilità definita amministrativa, ma ritenuta da molti penale, dei soggetti collettivi per la commissione di certi reati (espressamente previsti nella parte speciale del Decreto), posti in essere da soggetti apicali o dipendenti/collaboratori **a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso.**

#### **3.2. Gli enti ai quali si applica la normativa**

---

**I soggetti collettivi destinatari della normativa** sono:

- le persone giuridiche (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali (piccole, medie o grandi che esse siano) e quelle cooperative;
- gli enti (società di persone e imprese individuali, nonché associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;
- gli enti pubblici che agiscono iure privatorum.

#### **3.3. I potenziali autori dei reati 231**

---

**Per soggetti apicali** il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto):

le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché quelle persone che esercitano, **anche di fatto**, la gestione e il controllo dell'ente. A titolo



esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, i direttori di stabilimento, ecc.

**Per dipendenti/collaboratori** il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto):

tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o al controllo dei soggetti collocati in posizione apicale.

Si evidenzia che la previsione di due distinti tipi di rapporti funzionali (posizione apicale e posizione subordinata) è determinante per l'individuazione del criterio di imputazione soggettiva della responsabilità diretta ed autonoma dell'ente.

Se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, si ha una responsabilità tendenzialmente assoluta (dolosa) dell'ente, con un'inversione dell'onere probatorio (perciò a carico dell'ente stesso); viceversa, in caso di reato perpetrato da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, si ha una responsabilità della società per colpa, senza inversione dell'onere della prova, a carico quindi della pubblica accusa.

### **3.4. d. Reati presupposto**

**La responsabilità dell'ente sussiste solamente** per quei reati (consumati o anche **solamente tentati**) espressamente previsti dagli artt. 24, 25 e ss. Del Decreto.

Essi attualmente sono:

Tra i delitti del codice penale attinenti a rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Art. 316 bis c.p. - Malversazione a danno dello Stato
- Art. 316 ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 c.p. - Concussione
- Art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (aggravato ai sensi dell'art. 319 bis c.p.)
- Art. 319 ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 321 c.p. - Pene per il corruttore
- Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione
- Art. 322 bis c.p. - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.
- Art. 346-bis c.p. - Traffico di influenze illecite

Tra i delitti del codice penale posti a tutela del patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (art. 24 del Decreto)

- Art. 640, comma 2, n. 1 c.p. - Truffa, se a danno dello Stato o di un altro ente pubblico
- Art. 640 bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640 ter c.p. - Frode informatica.

Tra i delitti del codice penale posti a tutela della fede pubblica (art. 25 bis del Decreto, inserito dall'art. 6 della Legge 23 Novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro")

- Art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- Art. 454 c.p. - Alterazione di monete
- Art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
- Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- Art. 459 c.p. - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
- Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo

- Art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
- Art. 464 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
- Art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
- Art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

Tra i delitti, codicistici e non, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto, inserito dall'art. 3 della Legge 7/2003)

- Art. 270 c.p. - Associazioni sovversive
- Art. 270 bis c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico
- Art. 270 ter c.p. - Assistenza agli associati
- Art. 270 quater c.p. - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
- Art. 270 quinquies c.p. - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
- Art. 270 sexies c.p. - Condotte con finalità di terrorismo
- Art. 280 c.p. - Attentato per finalità terroristiche o di eversione
- Art. 280 bis c.p. - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi

- Art. 289 bis c.p. - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione.

L'art. 2 della Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999, richiamato dall'art. 25 quater, elenca una serie di reati volti a punire, genericamente, condotte volte a fornire, direttamente o indirettamente, ma comunque volontariamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo.

Tra i delitti in materia societaria previsti dal codice civile (art. 25 ter del Decreto, inserito dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61)

- Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali
- Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori
- Art. 2625, comma 2, c.c. - Impedito controllo
- Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2629 bis c.c. - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (introdotto dalla Legge n. 262/2005)
- Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale
- Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori

- Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea
- Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio
- Art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

La Legge 69 del 27 maggio 2015 ha modificato i seguenti reati Societari:

- Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali
- Art. 2621-bis c.c. - Fatti di lieve entità
- Art. 2621-ter c.c. - Non punibilità per particolare tenuità

La succitata legge ha apportato modifiche all'articolo 25-ter comma 1 del D.lgs 231/01 rideterminando le sanzioni per i reati societari sopra richiamati.

Tra i delitti extra codicem (t.u.f., D. Lgs. n. 58/1998) afferenti il mercato finanziario (art. 25 sexies, introdotto dall'art. 9 della Legge Comunitaria 2004)

- Art. 184 t.u.f. - Abuso di informazioni privilegiate
- Art. 185 t.u.f. - Manipolazione del mercato.

La persona giuridica può altresì rispondere di due illeciti amministrativi (che riproducono le medesime fattispecie penalistiche sopra annoverate) introdotti nel t.u.f. dalla Legge Comunitaria 2004

- Art. 187 bis - Abuso di informazioni privilegiate
- Art. 187 ter - Manipolazione del mercato.

Tra i delitti del codice penale posti a presidio della vita e dell'incolumità individuale (art. 25 quater.1, introdotto dall'art. 8 della Legge 9 Gennaio 2006, n. 7)

- Art. 583 bis c.p. - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
- L'art. 3 della Legge 146/2006 definisce "Reato transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:
  - sia commesso in più di uno Stato;
  - ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
  - ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
  - ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità dell'ente, l'art. 10 della Legge n. 146/2006 annovera le fattispecie di seguito indicate:
  - associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
  - associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)

- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del Testo Unico di cui al DPR n. 43/1973)
  - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al DPR n. 309/1990)
  - traffico di migranti (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 286/1998)
  - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
  - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- Tra i delitti del Codice Penale posti a tutela della vita e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori (art. 25 septies del Decreto, introdotto dall'art. 9 della Legge 13 agosto 2007, n. 123)
    - art. 589 c.p. - Omicidio colposo
    - art. 590, comma 3, c.p. - Lesioni personali colpose gravi o gravissime.
  - Tra i reati codicistici posti a tutela del patrimonio e del sistema economico-finanziario (art. 25 octies del Decreto, introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231/2007 e della Legge 186 del 15/12/2014):
    - art. 648 c.p. – Ricettazione
    - art. 648 bis c.p. - Riciclaggio



- art. 648 ter c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Art. 648 ter.1 c.p. - Autoriciclaggio.
  
- L'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48 - recante ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica - prevede l'ampliamento dei reati presupposto con l'inserimento dell'art. 24 bis del Decreto che estende la responsabilità amministrativa degli enti a diversi delitti informatici:
  - art. 491 bis c.p. - Falsità in un documento informatico
  - art. 615 ter c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
  - art. 615 quater c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
  - art. 615 quinquies c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
  - art. 617 quater c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
  - art. 617 quinquies c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
  - art. 635 bis c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici

- art. 635 ter c.p. - Danneggiamento di informazioni dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
  - art. 635 quater c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
  - art. 635 quinquies c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
  - art. 640 quinquies c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.
- 
- L'art. 2 comma 29 della Legge n. 94 del 2009 prevede l'inserimento dell'art. 24 ter del Decreto che estende la responsabilità dell'ente collettivo ai seguenti delitti:
    - art. 416 c.p. (Associazione a delinquere)
    - art. 416 bis c.p. (Associazioni di tipo mafioso anche straniera)
    - art. 416 ter c.p. (Scambio elettorale politico-mafioso)
    - art. 630 c.p. (Sequestro di persona a scopo di estorsione)
    - art. 74 D.P.R. n. 309/1990 (Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope)
    - art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p. (Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo)

- tutti quei delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo mafioso e della relativa condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva ovvero commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni criminali.
  
- L'art. 15, comma 7, lett. a) della Legge n. 99/2009 ha aggiunto all'art. 25 bis del Decreto la lett. f-bis) che amplia la responsabilità dell'ente ai seguenti delitti:
  - art. 473 c.p. (Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni)
  - art. 474 c.p. (Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi).
  
- L'art. 15, comma 7, lett. b) della Legge 2009, n. 99 ha aggiunto all'art. 25 bis del Decreto il numero 1) che amplia la responsabilità dell'ente a diversi reati (alcuni di nuovo conio) contro l'industria e il commercio previsti e disciplinati nel capo II, titolo VIII, libro II del codice penale:
  - art. 513 c.p. (Turbata libertà dell'industria o del commercio)
  - art. 513 bis c.p. (Illecita concorrenza con minaccia o violenza)
  - art. 514 c.p. (Frode contro le industrie nazionali)
  - art. 515 c.p. (Frode nell'esercizio del commercio)
  - art. 516 c.p. (Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine)
  - art. 517 c.p. (Vendita di prodotti industriali con segni mendaci)

- art. 517 ter c.p. (Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale)
  - art. 517 quater c.p. (Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari).
- L'art. 15 lett. c) della Legge n. 99/2009 ha inserito l'art. 25 novies del Decreto che amplia la responsabilità dell'ente ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore ovvero
    - gli illeciti previsti dagli artt. 171, comma 1, lett. a-bis), e comma 3, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della Legge n. 633/1941.

L'art. 4, comma 1, Legge n. 116/2009 ha inserito un altro art. 25 novies nella parte speciale del Decreto (ora art. 25 decies) che estende la responsabilità dell'ente al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto e punito dall'art. 377 bis c.p.

- Il D. Lgs. n. 121/2011 - in recepimento della direttiva 2008/99/CE e di quella del 2009/231/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento - ha aggiunto nel Decreto l'art. 25 undecies, che amplia la responsabilità dell'ente ai reati ambientali di seguito indicati:
  - art. 727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette)

- art. 733 bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)
- art. 137, commi 2 e 3, D. Lgs. n. 152/2006 (Scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione)
- art. 137, comma 5 - primo e secondo periodo - D. Lgs. n. 152/2006 (Scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari)
- art. 137, comma 11, D. Lgs. n. 152/2006 (Violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo)
- art. 137, comma 13, D. Lgs. n. 152/2006 (Scarico in mare da parte di navi e aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento)
- art. 256, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 152/2006 (Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione)
- art. 256, comma 3 - primo e secondo periodo - D. Lgs. n. 152/2006 (Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata)
- art. 256, comma 4, D. Lgs. n. 152/2006 (Inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti)
- art. 256, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006 (Miscelazione non consentita di rifiuti)
- art. 256, comma 6, D. Lgs. n. 152/2006 (Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi)

- art. 257, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006 (Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti)
- art. 258, comma 4, e art. 260 bis, commi 6 e 7, D. Lgs. n. 152/2006 (Predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti)
- art. 259, comma 1, D. Lgs. n. 152/2006 (Traffico illecito di rifiuti)
- art. 260 D. Lgs. n. 152/2006 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)
- art. 260 bis, comma 8, D. Lgs. n. 152/2006 (Violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti)
- art. 279, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006 (Inquinamento atmosferico)
- art. 1, comma 1, e art. 2, commi 1 e 2, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (Importazione, esportazione, trasporto e uso illecito di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente)
- art. 3 bis, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (Falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze e uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali)
- art. 3, comma 6, Legge 28 dicembre 1993 n. 549 (Violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono)
- art. 8, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 202/2007 (Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti)
- art. 9, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 202/2007 (Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti).

La legge n. 68 del 22 maggio 2015 introduce nel Codice Penale il Titolo VI bis "Dei delitti contro l'ambiente" introducendo i seguenti reati:

- art. 452-bis (Inquinamento ambientale)
  - art. 452-quarter (Disastro ambientale)
  - art. 452-quinquies (Delitti colposi contro l'ambiente)
  - art. 452-sexies (Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività)
  - art. 452-septies (Impedimento del controllo)
  - art. 452-terdecies (Omessa bonifica)
  - art. 452-octies (Circostanze aggravanti)
- L'art. 2 del D. Lgs. n. 109/2012 ha inserito nel Decreto il reato previsto dall'art. 25 duodecies, che prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote per quegli enti che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
  - Il D.Lgs n. 199 del 29/10/16 ha modificato in maniera significativa il reato di caporalato punito all'art. 603 bis c.p., introdotto di recente dal d.l. n. 138/2011, poi convertito nella legge n.148/2011. e si è reso necessario per contrastare e reprimere tale fenomeno in maniera più efficace, cercando di porre alcuni correttivi alla precedente versione del 2011.
  - Vengono aggiornati i reati di sfruttamento e contro la persona introducendo nel Modello Organizzativo (art.25-quinquies D.Lgs 231/01):
    - Art. 603-bis (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)
    - Art. 600 (Riduzione in schiavitù)
    - Art. 600-bis (Prostituzione minorile)

- Art. 600-ter (Pornografia minorile)
  - Art. 600-quarter (Detenzione di materiale pornografico)
  - Art. 600-quarter.1 (Pornografia virtuale)
  - Art. 600-quinquies (Iniziativa volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)
  - Art. 601 (Tratta di persone)
  - Art. 602 (Acquisto ed alienazione di schiavi)
  - Art. 609-undecies (Adescamento di minori)
- L'art. 1, comma 77, lett. b) della Legge 190 del 2012 ha inserito all'articolo 25 ter del Decreto in questione, la nuova lettera s-bis) che rinvia ai casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 c.c. "Corruzione tra privati". Il D.Lgs n. 38 del 15/03/17 ha introdotto modifiche all'art. 2635 (corruzione tra privati) del c.c., all'art. 2635-bis (istigazione alla corruzione tra privati) c.c. ed all'art. 25-ter comma 1 lettera s-bis) del D.Lgs 231/01, così rendendo punibili i seguenti reati:
    - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
    - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.).
  - L'art. 1, comma 77, lett. a) della Legge 190 del 2012 ha inserito all'art. 25 del Decreto in parola, il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità previsto ex art. 319 quater c.p..
  - La Legge n. 6 del 2013 ha introdotto nel Decreto in questione all'art. 25 undecies il reato di combustione illecita.



- Il D.L. 124/2019 convertito in L. 157/2019 ha introdotto all'art. 25-quinquiesdecies i seguenti reati:
  - Art. 2 D.Lgs 74/2000 – Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
  - Art. 3 D.Lgs 74/2000 – Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
  - Art. 8 D.Lgs 74/2000 – Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
  - Art. 10 D.Lgs 74/2000 – Occultamento o distruzione di documenti contabili
  - Art.11 D.Lgs 74/2000 – Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte
- Il D.L. 184 del 08/11/2021 ha apportato le seguenti modifiche:
  - Art. 493-ter del c.p. - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti
  - Art. 493-quarter del c.p. - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti
  - Art. 640-ter del c.p. - Frode informatica
  - Art. 25-octies.1 del D.Lgs 231/01 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Il D.L. 195 del 08/11/2022 ha apportato le seguenti modifiche:
  - Art. 648 del c.p. – Ricettazione
  - Art. 648-bis del c.p. - Riciclaggio

- Art. 648-ter del c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Art. 648-ter.1 del c.p. - Autoriciclaggio

### **3.5. Le sanzioni previste e le condizioni di loro applicabilità**

**Le sanzioni che possono essere irrogate dal giudice al termine del processo penale** (all'interno del quale viene accertata la responsabilità dell'ente in relazione al reato commesso) sono:

- pecuniarie: esse, per espresso dettato legislativo, vengono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di corresponsabilità dell'ente, all'attività da esso svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Vengono, infine, fissate sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente "allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione";
- interdittive: esse, per menzionarne alcune, vanno dall'interdizione dall'esercizio dell'attività, alla sospensione o alla revoca delle autorizzazioni, licenze, o concessioni, al divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, all'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, compresa l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Sono, inoltre, previste la confisca del prezzo o del profitto (quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al prodotto del reato) e la pubblicazione della sentenza.

**L'ente può essere ritenuto responsabile del reato commesso dai soggetti sopra menzionati, a condizione che:**

- i fatti di reato siano stati posti in essere nel suo interesse o a suo vantaggio. La differenza tra le due ipotesi, descritte alternativamente, sta nel fatto che la prima concerne la finalizzazione soggettiva della condotta, ed è valutabile dal giudice penale in una prospettiva ex ante ovvero antecedente o concomitante la commissione dell'illecito, mentre la seconda assume connotati più marcatamente oggettivi - potendo l'ente trarre un vantaggio anche nell'ipotesi in cui la persona fisica non abbia agito nel suo interesse - e richiede una verifica giudiziale da compiersi a fatto compiuto (ex post);
- l'ente non abbia preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire reati del tipo di quello in concreto verificatosi (mentre il punto precedente descrive il criterio oggettivo di collegamento tra il fatto-reato e la persona giuridica, quest'ultimo descrive il criterio di collegamento soggettivo dell'ente con l'illecito criminale realizzatosi).

## **4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE**

### **4.1. Gli elementi componenti**

Avuto riguardo al quadro normativo di riferimento - artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/2001 - il Modello risulta composto da:

- procedure interne e standards di controllo con riferimento esclusivamente alle attività giudicate a rischio di reato;

- Codice Etico;
- sistema disciplinare;
- Organismo di Vigilanza;
- sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- comunicazione e formazione.

#### **4.2. La funzione esimente del Modello**

**Il Modello, se adottato ed efficacemente attuato, rappresenta per la società un efficace scudo protettivo.** Esso, infatti, **se adottato prima della commissione dell'illecito** permette di **escludere totalmente la responsabilità dell'ente** (secondo il linguaggio penalistico il Modello, in questa circostanza, è una causa di esclusione della colpevolezza dell'organismo collettivo) **per il reato commesso dalla persona fisica funzionalmente ad esso legata** (in questo caso, perciò, sarà solo il responsabile persona fisica a venire processato ed eventualmente condannato).

**Se il Modello viene adottato dopo la commissione dell'illecito**, nel caso di irrogazione di sanzioni pecuniarie, determina una notevole riduzione delle medesime. D'altro canto, nell'ipotesi di irrogazione di sanzioni interdittive, le sanzioni in questione non si applicano qualora vengano adottati comportamenti "virtuosi" quali il risarcimento del danno e/o la messa a disposizione del profitto, l'allontanamento dell'autore dell'illecito.

Infine, nel caso di adozioni di misure cautelari interdittive durante la fase delle indagini preliminari, l'adozione del Modello comporta la sospensione delle medesime (sempre in presenza dei suddetti comportamenti "virtuosi").

### **4.3. Gli obiettivi e le finalità**

La Società, adottando un Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, evidenzia che opera in condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati da vicino alla realtà societaria di GIBUS S.p.A. (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare, la Società attraverso l'adozione del Modello si propone quanto segue:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto di GIBUS e soprattutto coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie Linee Guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati (elencati nella

- parte speciale del decreto), o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno da essi prodotto;
- favorire un significativo salto di qualità in termini di trasparenza della governance societaria e dell'immagine di GIBUS S.p.A..

Si evidenzia che, fatti salvi gli obiettivi e le finalità sopra enunciati, la Società ha ben presente che la valutazione del Modello riguarda la sua idoneità a minimizzare e non a escludere tout court la realizzazione di uno dei reati elencati nella Parte Speciale del Decreto da parte dei singoli soggetti.

Ciò è confermato dal fatto che il Decreto Legislativo in parola richiede espressamente che il Modello debba essere idoneo non tanto a prevenire il reato concretamente verificatosi, bensì la tipologia di reato a cui appartiene quello che effettivamente è stato posto in essere.

#### **4.4. Approvazione e recepimento del Modello**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1, lett. a), del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

Il Modello integra e non sostituisce gli strumenti organizzativi e di controllo, nonché le procedure comportamentali di futura emanazione o quelli già operanti.

A tal riguardo, infatti, si precisa che il Modello costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire esclusivamente la commissione dei reati previsti nel Decreto.

Tuttavia, anche secondo quanto precisato nelle Linee Guida emanate da Confindustria, i principi di comportamento contenuti nel presente Modello possono essere considerati come un ampliamento o un'estensione dei codici comportamentali già presenti o di futura emanazione.

#### **4.5. Modifiche ed integrazioni**

Il Consiglio di Amministrazione di GIBUS S.p.A., su impulso dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le eventuali e successive modifiche ed integrazioni del Modello, del Codice Etico e del sistema disciplinare.

Ciò, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello di organizzazione, gestione e controllo alle prescrizioni del Decreto n. 231/2001 ed agli eventuali mutamenti intervenuti inerenti la struttura organizzativa e gestionale della Società.

Le attività di modifica ed integrazione del Modello devono essere compiute nel più ampio rispetto delle singole funzioni aziendali, alle quali, pertanto, resta l'ultima parola sulla gestione delle specifiche procedure operative e degli standards di comportamento.

#### **4.6. Attuazione del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'osservanza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza (per i necessari

approfondimenti su tale figura, si rinvia alla parte del Modello dedicata a tale organismo).

#### **4.7. I principi generali di controllo**

Ogni operazione, transazione, azione deve essere tracciabile, verificabile, documentata, coerente e congrua. Tale requisito è in particolare ritenuto fondamentale con riguardo ai flussi finanziari ed in genere alle movimentazioni patrimoniali connesse al ciclo attivo e passivo. Il personale preposto alla funzione amministrativa è tenuto a vigilare sul rispetto dei requisiti di legalità rispetto alle singole operazioni poste in essere, segnalando prontamente eventuali illeciti alla Direzione.

Naturalmente, la salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico deve essere compiuta nel rispetto delle misure di sicurezza enunciate nel D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e nel Regolamento Europeo GDPR 679/2016.

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

A nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati.

I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.

I poteri autorizzativi e di firma devono risultare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

I controlli effettuati devono essere documentati.

Ogni operazione di pagamento deve avvenire mediante strumenti leciti, dando preferenza al bonifico o alla ricevuta bancaria, evitando forme di pagamento che non consentano la tracciabilità dell'operazione



ovvero esponcano l'azienda a rischi di carattere informatico (vedi criptovalute e monete virtuali).

I presidi di controllo e le misure di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono costantemente monitorati da parte dell'azienda che ha articolato al proprio interno specifiche funzioni di responsabilità e verifica (dirigenti per la sicurezza, preposti, RLS, RSPP). L'azienda garantisce altresì la tracciabilità delle attività di controllo e intervento svolte dai singoli delegati e/o incaricati al fine di ottenere il miglioramento continuo degli standard di prevenzione dei rischi per l'incolumità dei lavoratori.

## **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1. Composizione, funzioni e compiti**

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, deve essere costituito l'Organismo di Vigilanza. Tale organo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Deve vigilare sul funzionamento, l'efficacia, e l'osservanza del Modello, nonché curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Il legislatore non fornisce indicazioni esaurienti in merito alla struttura e alla composizione di tale organismo.

Le decisioni su questi profili, quindi, secondo un'opinione condivisa, sono rimesse al libero e responsabile apprezzamento dell'ente.

GIBUS S.p.A., in considerazione delle sue caratteristiche, opta per un Organismo di Vigilanza collegiale, ritenendo tale scelta la più adeguata allo scopo a cui il suddetto organismo è preposto.

Il C.d.A. può nominare da uno a tre componenti esterni alla Società uno dei quali con funzione di Presidente.

All'Organismo di Vigilanza è attribuito dall'organo amministrativo, sin dall'atto di nomina, autonomia finanziaria mediante assegnazione di un budget di spesa che verrà, se e quando necessario, integrato e/o rifinanziato.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il periodo stabilito all'atto della nomina e, comunque, non oltre 3 (tre) anni dalla medesima. L'OdV è rieleggibile.

Alla prescritta scadenza, l'OdV decade pur continuando a svolgere pro tempore le proprie funzioni, fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV stesso.

La retribuzione dell'OdV è determinata dal C.d.A. all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

Per i soggetti che formano l'OdV valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del Collegio Sindacale.

I componenti dell'OdV possono essere revocati dal C.d.A. solo per giusta causa. La revoca deve essere deliberata, previa audizione degli interessati.

In caso di cessazione, di revoca, di morte, di rinuncia o di decadenza di uno dei componenti dell'OdV, l'organo amministrativo è obbligato a provvedere tempestivamente alla nomina del nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'OdV non devono essere stati sottoposti a procedimenti penali né condannati con sentenza (anche non passata in giudicato) per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione.

In particolare, l'OdV, come sopra individuato:

- cura l'aggiornamento del Modello, ad opera del C.d.A., in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;

- vigila sull'operato delle varie funzioni aziendali interessate, alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (regole di comportamento, istruzioni operative, eventuali manuali di controllo) volta alla prevenzione dei rischi di reato mappati;
- vigila sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- promuove adeguate iniziative dirette alla diffusione, con le modalità che ritiene più opportune, alla conoscenza e alla comprensione del Modello all'interno dell'azienda, prestando maggiore attenzione alle aree ritenute più esposte ai rischi di reato mappati (essenzialmente le aree/funzioni che si occupano della gestione delle risorse economiche, della contabilità, quelle che intrattengono rapporti con le pubbliche amministrazioni, la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro);
- compie periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi monitorati perché sensibili; a tal riguardo, per lo svolgimento delle proprie attività di verifica l'OdV potrà avvalersi di professionisti esterni aventi specifiche competenze in materia di auditing oltre che negli ambiti ritenuti più opportuni;
- dispone verifiche straordinarie laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata, o si abbia soltanto il sospetto che si sia verificata, la commissione di atti illeciti oggetto delle attività di prevenzione;

- effettua il monitoraggio dell'andamento delle attività a rischio, coordinandosi con le funzioni aziendali, anche tramite apposite riunioni;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- redige periodicamente relazioni sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello, anche sulla base di quanto è emerso dalle attività di verifica e controllo, trasmettendole al C.d.A., al Collegio Sindacale e, se ritenuto opportuno, all'Assemblea dei Soci;
- verifica periodicamente la praticabilità e l'attuazione delle eventuali soluzioni correttive alle procedure specifiche contenute nel Modello;
- gestisce una casella di posta elettronica dedicata [gibus.odv@gmail.com](mailto:gibus.odv@gmail.com), il cui indirizzo è affisso in bacheca aziendale al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

L'OdV, laddove lo ritenga necessario per lo svolgimento dei suoi compiti, deve poter interloquire con il Presidente del C.d.A., con il Consigliere con poteri di sostituzione del Presidente nel caso di assenza o impedimento del primo e con i soggetti apicali in genere della Società.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di tali organi societari in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Il rapporto tra la Società e il componente esterno dell'OdV sarà regolato da apposito contratto, redatto per iscritto.

I componenti dell'OdV devono essere adeguatamente remunerati, onde impedire lo svilimento della loro carica e dei loro compiti.

## **5.2. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale, ivi compresi i verbali delle adunanze dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; deve poter chiedere, e ottenere con tempestività, dati e informazioni dalle direzioni aziendali, nonché dai responsabili e dirigenti.

L'OdV stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve necessariamente essere sottoposta alla sua attenzione.

All'OdV debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sullo svolgimento delle attività attinenti le aree a rischio. In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello (comprensivo naturalmente delle disposizioni del Codice Etico) ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV. La Società assicura le tutele previste nei confronti del così detto whistleblower previste dall'art.6 c.2-bis, 2-ter, 2-quater del D.Lgs 231/01, come modificato dall'art.2

Legge 30 novembre 2017 n.179, ed in particolare: a) la possibilità di segnalare all'Ispettorato del lavoro eventuali misure discriminatorie adottate nei confronti del segnalante; b) la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante ovvero il mutamento di mansioni o altra misura ritorsiva nei confronti dello stesso; c) la presenza di canali dedicati per l'inoltro delle segnalazioni con garanzia di anonimato e riservatezza.

Qualora la notizia di possibile commissione di reati o violazioni del Modello coinvolga il C.d.A. della Società viene informato direttamente e solamente l'OdV.

All'OdV di GIBUS S.p.A., infine, deve essere comunicato, a cura dell'Ufficio Amministrativo, il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

I flussi informativi debbono pervenire all'OdV, mediante le modalità da esso concretamente definite.

Le segnalazioni, eventualmente anche in forma anonima, aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione/i del Modello devono essere il più possibile circostanziate. Possono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica [gibus.odv@gmail.com](mailto:gibus.odv@gmail.com), appositamente dedicata. Inoltre sarà possibile segnalare tale violazione o possibile violazione direttamente all'OdV mediante colloquio frontale. L'OdV garantirà l'anonimato e la tutela del segnalante.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e



la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e decide le azioni da intraprendere, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Qualora l'autore dell'illecito dovesse essere il Presidente del C.d.A. oppure il Consigliere con poteri di sostituzione del Presidente nel caso di assenza o impedimento del primo, l'OdV effettua una sommaria istruttoria, l'esito della quale viene trasmesso al presidente del Collegio Sindacale che, effettuati gli approfondimenti necessari, assumerà i provvedimenti più opportuni, avendo cura di informare l'OdV.

L'OdV, in sede di predisposizione della bozza del bilancio annuale da sottoporre ad approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci, riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sullo stato di fatto e sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello stesso, mediante una relazione scritta.

Secondo quanto previsto dall'art. 2 della Legge 179/2017, l'Azienda metterà in evidenza, durante le fasi formative inerenti il MOG in essere, la riservatezza, tutela dei segnalatori. Verrà altresì perseguita qualunque forma di discriminazione che ne deriverà così come verrà considerato nullo il licenziamento irrogato in dipendenza di una segnalazione all'OdV. Il segnalante avrà la possibilità di rivolgersi all'Ispettorato del Lavoro o agli Organismi Sindacali, oltre che all'OdV per eventuali condotte ritorsive.

### **5.3. Raccolta e conservazione delle informazioni**

L'OdV predispone un apposito data base, informatico o cartaceo, in cui viene custodito ogni report, informazione, segnalazione ai sensi del presente documento, per un periodo di 10 anni. È fatta salva l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

## **6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **6.1. Formazione e informazione di tutto il personale e dei soggetti in posizione apicale**

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo.

La formazione e l'informativa è gestita dalle competenti funzioni aziendali sotto il controllo dell'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Tale sforzo formativo ed informativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Tuttavia, ai soggetti terzi è rivolta solamente l'attività di comunicazione e di formazione avente ad oggetto il Codice Etico.

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i soggetti che lavorano per ed in nome di GIBUS S.p.A. al momento dell'adozione dello stesso.

Tutti i dipendenti e gli apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello, comprensivo del Codice Etico e del testo del Decreto Legislativo n. 231/2001, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Nei contratti stipulati con i terzi privati vengono inserite clausole contrattuali standard, che impegnano gli stessi a non adottare comportamenti non in linea con i principi di condotta ed i valori etici cui si ispira la Società.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata dalle competenti funzioni aziendali con la supervisione dell'OdV, facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta.

Se ritenuto necessario dall'OdV, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di compliance e dei controlli ad essi correlati.

## **6.2. Selezione dei soggetti esterni operanti nelle aree più esposte a rischio**

Su proposta dell'OdV, con decisione del C.d.A., potranno essere istituiti nell'ambito della Società appositi sistemi di valutazione per la selezione

di rappresentanti, consulenti e simili nonché di partners con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività più esposte al rischio di reato.

## **7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE MISURE SANZIONATORIE**

---

### **7.1. Finalità**

---

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio, parte integrante del Modello Organizzativo di GIBUS S.p.A., è adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. h) del D. Lgs. 231/2001.

Esso è diretto a definire le sanzioni per il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico - Parte III (di seguito "Codice Etico") di GIBUS nonché delle prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società stessa. Il Codice Etico ed il Modello Organizzativo costituiscono le componenti del Sistema di GIBUS di prevenzione dei reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito "Sistema preventivo").

L'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie prescinde dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Sistema preventivo sono assunte da GIBUS S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dal tipo di illecito che le violazioni del Sistema preventivo stesso possano determinare.

### **7.2. Misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti**

---

I comportamenti tenuti dai Lavoratori Dipendenti (quadri, impiegati e operai) in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Sistema preventivo sono definiti "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei Lavoratori Dipendenti rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori nonché, per quanto riguarda gli impiegati, gli intermedi e gli operai, dal vigente CCNL per i dipendenti delle aziende dell'Industria Legno e Arredamento.

Le misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni vengono commisurate, nella logica della proporzionalità tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari, anche estranei alla violazione del Sistema preventivo, a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità del comportamento stesso;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Sistema preventivo.

Costituisce infrazione al Sistema preventivo ogni inosservanza degli obblighi previsti nello stesso. In ogni caso, sono infrazioni del Sistema preventivo quelle di seguito elencate in ordine di gravità:

- la commissione di reati dai quali può discendere la responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001;
- la violazione dei principi del Codice Etico;

- la violazione delle regole contenute nelle procedure del Modello Organizzativo, l'impedimento delle attività di controllo dell'OdV previste, e l'omissione delle attività dovute nei confronti dello stesso;
- atti discriminatori nei confronti dei dipendenti che sono stati promotori di segnalazioni all'OdV od altro Ente, di violazioni anche tentate del Modello Organizzativo;
- il sottrarsi alla formazione;
- l'omissione delle azioni per la diffusione del Sistema preventivo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Gli impiegati che violino le procedure interne previste dal Sistema preventivo o adottino, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, incorrono nei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Gli intermedi che violino le procedure interne previste dal Sistema preventivo o adottino, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio,

un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, incorrono nei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Gli operai che violino le procedure interne previste dal Sistema preventivo o adottino, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, incorrono nei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino all'importo di tre quote orarie della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle suddette violazioni, la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a dieci giorni. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale è stata presa la decisione.

Tutti i suddetti provvedimenti sono adottati:

- dall'amministratore delegato e/o dal Presidente del C.d.A., di concerto con il Responsabile delle Risorse Umane della Società, sentito il parere del superiore gerarchico e quello dell'OdV.

Relativamente al personale dirigente (che riveste eventualmente anche la carica di consigliere di amministrazione), le misure disciplinari saranno adottate in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL.

Sarà compito dell'OdV verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute, anche mediante l'ausilio di tecnici incaricati, eventualmente rimettendo alla direzione aziendale l'adozione di provvedimenti disciplinari o sanzionatori nei confronti dei responsabili di segnalazioni palesemente non veritiere.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e del contratto collettivo di lavoro, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

### **7.3. Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

Nel caso in cui un membro del Consiglio di Amministrazione violi le procedure previste dal Sistema preventivo o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso, l'OdV ne informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. In caso di violazione delle



suddette procedure da parte del Sindaco Unico, sarà informato il Consiglio di Amministrazione.

Se si tratta di una lieve irregolarità, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'OdV e sentito il parere del Collegio Sindacale, adotta il provvedimento del richiamo scritto nei confronti dell'autore o degli autori della violazione.

Se si tratta di una più grave irregolarità, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale procedono alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, la quale:

- può revocare il mandato per giusta causa all'amministratore autore della violazione del Sistema preventivo;
- può fare domanda al Tribunale di revocare il mandato al Sindaco autore della violazione.

Viene considerata più grave irregolarità, il comportamento atto ad atteggiamenti discriminatori verso coloro che, nel corso della vita aziendale, compiono segnalazioni di violazioni o possibili violazioni al sistema organizzativo in essere.

Resta salvo ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del sistema preventivo.

#### **7.4. Misure sanzionatorie nei confronti di collaboratori esterni**

Nel caso di violazione da parte di un Collaboratore Esterno (consulente, agente, procuratore, fornitore, e rappresentante della Società in genere) o di un Partner di GIBUS S.p.A. delle prescrizioni e delle procedure contenute nelle parti del Sistema preventivo richiamate in un'apposita clausola contrattuale, colui che ha sottoscritto per GIBUS S.p.A. il contratto contenente detta clausola violata o, in caso di

impossibilità di quest'ultimo, il Presidente o Vice Presidente del C.d.A., adotta nei confronti del medesimo autore della violazione, in virtù dell'attivazione di quanto previsto nella clausola medesima, il provvedimento del richiamo scritto, della penale pecuniaria o della risoluzione del contratto a seconda della gravità della violazione commessa.

Resta salvo ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dall'autore della violazione del Sistema preventivo.

### **7.5. Archivio dei soggetti che hanno violato il Sistema preventivo**

È tenuto dalla Azienda un registro dei soggetti, interni ed esterni alla Società, che sono stati sottoposti a misure disciplinari o sanzionatorie. Tale registro può essere superato se risulta presente una archiviazione temporale delle misure disciplinari e/o sanzionatorie.

L'iscrizione al registro dei soggetti nei cui confronti è stata adottata una misura espulsiva dalla Società o decisa la risoluzione del contratto determina l'esclusione da nuovi rapporti contrattuali con la Società stessa, salvo deroga decisa dal Consiglio di Amministrazione previo parere scritto dell'OdV.