GKSD ENGINEERING DEVELOPMENT & CONSTRUCTION S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. N. 231/2001

VERSIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	DATA DELLA DELIBERA
I	23 giugno 2026

ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI

Amministratore Delegato	L'amministratore delegato di GKSD Engineering.
Amministratori	I componenti del Consiglio di Amministrazione.
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione, ente di diritto pubblico avente la funzione di prevenzione della corruzione nell'ambito della Pubblica Amministrazione.
Attività Sensibili	Le attività di GKSD Engineering in cui si articola ciascun Processo Sensibile, nell'ambito delle quali possono essere potenzialmente essere commessi uno o più Reati Presupposto.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore.
Codice Etico	Il Codice Etico adottato da GKSD Engineering contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di GKSD Engineering nei confronti dei propri *stakeholder* (*i.e.* Dipendenti, Dirigenti, Collaboratori Esterni, clienti, ecc.).
Collaboratori Esterni	I soggetti esterni che, pur non appartenendo all'organizzazione aziendale di GKSD Engineering, collaborano con la Società sulla base di rapporti contrattuali, operando in nome e per conto della Società, quali, ad esempio, controparti contrattuali, fornitori di beni e servizi, consulenti esterni, appaltatori e subappaltatori, *partners* commerciali e soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di GKSD Engineering.
Controllante o Socio	GKSD S.r.l., società di diritto italiano, con sede legale in Milano (MI) Via Senato 12, CAP 20121 e codice fiscale e partita IVA n. 11451170960, capogruppo del Gruppo GKSD, nell'ambito del quale svolge, principalmente, attività di direzione e coordinamento nei confronti delle relative controllate, tra le quali, GKSD Engineering.
Decreto 231 o Decreto	Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 – "*Disciplina della responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" – e successive modifiche e integrazioni.
Decreto Whistleblowing	Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23*

	ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" – attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.
Destinatari	I soggetti ai quali si applica il Modello 231 (*i.e.* gli Amministratori, i Dipendenti, i Dirigenti e i Collaboratori Esterni).
Dipendenti	I soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
Dirigenti	Le persone dotate di competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali, commisurati all'incarico conferito, che mettono in atto le direttive degli Amministratori, svolgendo anche compiti di direzione e vigilanza riguardo all'attività dei Dipendenti e degli altri lavoratori comunque soggetti alla direzione e alla vigilanza dei Dirigenti.
GKSD Engineering o Società	GKSD Engineering Development & Construction S.r.l., società di diritto italiano, costituita in data 30 settembre 2021, con sede legale in Milano (MI) Via Senato 12, CAP 20121 e codice fiscale e partita IVA n. 12028510969, interamente partecipata dalla Controllante.
Gruppo GKSD o GKSD	Il gruppo di società di cui sono parte, tra le altre, GKSD Engineering e la Controllante.
Gruppo GSD o GSD	Gruppo San Donato.
Linee Guida Confindustria	Il documento-guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli, nella versione aggiornata al mese di giugno 2021.
Modello	Il modello organizzativo adottato ai sensi degli artt. 6, comma 1, lett. a) e ss. del Decreto 231.
Modello 231	Il Modello di GKSD Engineering.
Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	L'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231.
Procedure	Il sistema di *policy*, procedure, istruzioni operative, protocolli, condizioni contrattuali e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi

	decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari nell'ambito dei Processi e delle Attività Sensibili.
Processi Sensibili	I processi in cui è organizzata l'attività d'impresa di GKSD Engineering nell'ambito dei quali possono astrattamente essere commessi uno o più Reati Presupposto.
Pubblica Amministrazione	La Pubblica Amministrazione, gli Enti Pubblici, l'Autorità Pubblica di Vigilanza e/o i soggetti ad essi assimilati dello Stato italiano, delle Comunità Europee e degli Stati esteri, ovvero qualsiasi altra persona giuridica che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa.
Reati Presupposto	I reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato degli enti *ex* Decreto 231.

1. INTRODUZIONE

1.1. Premessa

GKSD Engineering Development & Construction S.r.l. è una società di diritto italiano, costituita in data 30 settembre 2021 con sede legale in Milano (MI) Via Senato 12, CAP 20121 e codice fiscale e partita IVA n. 12028510969, attiva nel settore ingegneristico e delle costruzioni sia in Italia sia all'estero. In particolare:

- GKSD Engineering svolge attività di progettazione nazionale e internazionale – principalmente, a supporto delle strutture ospedaliere del Gruppo GKSD –, direzione lavori – prevalentemente, in contesti di ristrutturazione delle strutture sanitarie di GKSD, manutenzione ordinaria e straordinaria e consulenza;
- di norma, la Società affida l'esecuzione delle attività operative a società esterne al perimetro di GKSD, specializzate nel settore edile e/o impiantistico, operando in qualità di *general contractor*.

La Società ha, inoltre, una *branch* estera, con sede a Baghdad, Green Zone CM Iraq, Royal Tulip Al Rasheed Hotel, che eroga servizi di progettazione, direzione lavori, *project management*, *contract management, value engineering* e collaudo di opere e impianti civili, industriali e ospedalieri (di seguito, "**Branch**").

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare la massima correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività e nel raggiungimento del proprio oggetto sociale, ha ritenuto di procedere alla adozione di un proprio Modello ai sensi del Decreto 231 che, come noto, ha introdotto per la prima volta in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il Modello 231 è quindi volto ad introdurre un presidio contro eventuali reati dei Destinatari che possano determinare la responsabilità amministrativa di GKSD Engineering ai sensi del Decreto 231.

1.2. Finalità del Modello 231

Segnatamente, attraverso l'adozione – ed il periodico aggiornamento – del Modello 231, il Consiglio di Amministrazione, intende perseguire le seguenti finalità:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto connessi alla propria attività;
- rendere noto ai Destinatari che la Società condanna ogni condotta contraria a disposizioni normative, regolamentazione interna e principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Società si ispira e, pertanto, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e delle Procedure, in illeciti passibili di conseguenze rilevanti, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporta l'applicazione di gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione dei Reati Presupposto;
- prevedere un sistema di controllo che, *inter alia*, possa consentire alla Società di intervenire tempestivamente al fine di prevenire o contrastare la commissione di illeciti di ogni tipo.

1.3. Struttura del Modello 231

Il Modello 231 è composto da:

- la Parte Generale, che contiene:
  - il quadro normativo di riferimento;
  - la descrizione del sistema di *governance* e dell'assetto organizzativo di GKSD Engineering;
  - la metodologia adottata per l'analisi dei Processi e delle Attività Sensibili con riferimento ai reati di cui al Decreto 231[1];
  - l'indicazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi del suo funzionamento con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
  - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello 231;
  - il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231;
  - i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- la Parte Speciale, che si compone di tante sezioni quanti sono i Processi Sensibili; per la struttura di ciascuna sezione della Parte Speciale si veda il § 7.2. di cui al presente Modello ("Struttura della Parte Speciale").

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, costituiscono inoltre parte integrante del Modello 231:

(i) i documenti di *risk assessment* e di analisi delle aree di miglioramento finalizzati all'aggiornamento del Modello 231, qui interamente richiamati;

(ii) il Codice Etico, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di GKSD Engineering nei confronti dei propri *stakeholder*;

(iii) il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società in relazione ai Processi e alle Attività Sensibili (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, ecc.);

(iv) le Procedure.

Ne consegue che con Modello 231 deve intendersi comprensivo sia del presente documento e dei relativi allegati sia di tutti gli ulteriori documenti normativi e organizzativi menzionati ai suddetti punti (i)-(iv).

Tutti i suddetti documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

[1] Il dettaglio della metodologa adottata per il *risk assessment* è indicato nel documento "**Allegato B - Metodologia applicata ai fini dell'adozione del Modello 231**" ("**Allegato B**").

GKSD ENGINEERING DEVELOPMENT & CONSTRUCTION S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

2. QUADRO NORMATIVO

2.1. Responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto 231, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia uno specifico regime di responsabilità a carico degli enti[2], che:

- discende dalla commissione dei Reati Presupposto ove realizzati nell'interesse o a vantaggio degli enti medesimi da parte di persone fisiche ad essi riferibili (*v.* § 2.2. del presente Modello "Criteri di imputazione della responsabilità amministrativa degli enti"), le quali rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero esercitano, anche di fatto, la gestione e il relativo controllo, o le quali sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei suddetti soggetti;
- si aggiunge alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del Reato Presupposto e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio tale Reato è stato compiuto.

Con particolare riferimento a tale ultimo punto, si precisa che:

- in base al Decreto 231, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo; tuttavia, il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale e, pertanto, l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, è il giudice penale ad irrogare la sanzione e ciò nel corso di un procedimento penale;
- la responsabilità prevista a carico degli enti, comunque, si presenta autonoma ed indipendente dalla responsabilità personale a carico delle persone fisiche;
- tale responsabilità può sussistere, pertanto, anche nel caso in cui:
  - non possa essere identificato l'autore del Reato Presupposto o qualora il Reato Presupposto stesso si sia estinto per una causa diversa dalla amnistia; ovvero
  - ci siano state, in varie declinazioni e gradi, vicende modificative dell'ente.[3]

---

[2] Ai sensi dell'art. 1 del Decreto 231, quest'ultimo riguarda tutti gli enti con personalità giuridica, le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Sono, invece, esclusi dal novero dei soggetti destinatari delle previsioni di cui al Decreto 231: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica, ecc.).

[3] In particolare, il Decreto disciplina le seguenti vicende modificative dell'ente: trasformazione (art. 28 Decreto 231), fusione e la scissione (artt. 29-32 Decreto 231) e cessione di azienda (art. 33 Decreto 231).

Il principio fondamentale stabilisce che soltanto l'ente risponde, con il proprio patrimonio o con il fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di: (i) trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione; (ii) fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni

2.2. Criteri di imputazione della responsabilità amministrativa degli enti

2.2.1. Profilo soggettivo

In presenza della commissione di uno dei Reati Presupposto, l'ente può essere punito ai sensi del Decreto nella misura in cui l'illecito sia attribuibile allo stesso secondo i criteri di imputazione definiti dal Decreto 231 (oltre al presente paragrafo, *v.* anche il § 2.2.3. del presente Modello ("Profilo oggettivo").

Sotto il profilo oggettivo deve trattarsi di un Reato Presupposto commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato che il legislatore individua rispetto alle seguenti categorie:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, quali, ad esempio, legale rappresentante e amministratori (di seguito, i "**Soggetti Apicali**");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali, quali, ad esempio, lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei Soggetti Apicali (di seguito, i "**Soggetti Sottoposti**").[4]

In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'ente.

2.2.2. Concorso di persone nel Reato Presupposto

L'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del Decreto nel caso di concorso di persone nel reato di cui all'art. 110 cod. pen., ossia nel caso in cui più persone fisiche concorrano nella commissione di uno dei suddetti Reati Presupposto e quest'ultima sia stata funzionale al perseguimento di un interesse dell'ente o abbia determinato un vantaggio in capo allo stesso.

Nel suddetto caso, non è necessario che il Soggetto Apicale o Sottoposto ponga in essere l'azione

---

economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione; (iii) cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, è solidalmente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso; (iv) scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo di attività nell'ambito delquale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

[4] Non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*" (Circolare Assonime 19 novembre 2002, n. 68).

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo, materiale o morale, causalmente apprezzabile e consapevole alla realizzazione del Reato Presupposto.

Sotto il profilo:

- fattuale, affinché si abbia compartecipazione criminosa, occorre infatti che il concorrente abbia fornito un contributo causale alla verificazione del fatto costitutivo di reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il Reato Presupposto in capo agli altri compartecipi, determinando, istigando o rafforzando altri a commettere un Reato Presupposto, ovvero fornisca gli strumenti (anche immateriali come conoscenze o competenze tecniche) attraverso i quali viene realizzato tale illecito;
- psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico Reato Presupposto e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione. La responsabilità concorsuale può pertanto configurarsi anche nel caso in cui il concorrente non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminosi altrui, ma abbia comunque elementi che lo inducano a ritenere la possibilità che vengano commessi illeciti e, ciò nonostante, offra un contributo causalmente apprezzabile alla commissione del Reato Presupposto (c.d. dolo eventuale).

L'ordinamento giuridico, invece, non punisce i casi di mera connivenza; vale a dire tutte le ipotesi in cui il concorrente assume un comportamento meramente passivo, inidoneo ad apportare alcun contributo alla realizzazione del Reato Presupposto. Ne consegue che il comportamento passivo ancorché perfettamente consapevole dell'eventuale reato posto in essere da altro soggetto - ma inidoneo ad apportare alcun contributo causalmente rilevante all'altrui realizzazione del Reato Presupposto - non è punibile a titolo di concorso.

2.2.3. Profilo oggettivo

Sotto il profilo oggettivo, il Reato Presupposto deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

A tal proposito, è sufficiente la presenza di almeno una delle due seguenti condizioni:

- l'interesse attiene alle finalità che il soggetto autore del Reato Presupposto si proponeva con la sua commissione, ossia al possibile utile dell'ente;
- il vantaggio attiene all'effettivo utile conseguito dall'ente, dunque esso sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato Presupposto un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste, pertanto, non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del Reato Presupposto, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente.

L'ente non risponde, invece, se le persone indicate nei due punti precedenti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.3. Reati Presupposto

L'ente non risponde di qualsiasi reato della persona fisica che sia commesso in presenza dei summenzionati presupposti, ma solamente di quelli espressamente inclusi nel novero dei Reati

Presupposto.

I Reati Presupposto ad oggi in vigore sono riconducibili alle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto 231);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* Decreto 231);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* Decreto 231);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* Decreto 231);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 Decreto 231);
- reati societari (art. 25-*ter* Decreto 231);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* Decreto 231);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.*1 Decreto 231);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* Decreto 231);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* Decreto 231);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* Decreto 231);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* Decreto 231);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 Decreto 231);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* Decreto 231);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25-*decies* Decreto 231);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* Decreto 231);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies* Decreto 231);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* Decreto 231);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* Decreto 231);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* Decreto 231);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* Decreto 231);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* Decreto 231);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies* Decreto 231);

- delitti contro gli animali (art. 25-*noviesdecies* Decreto 231);
- reati che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti ove questi ultimi operino nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 2 legge n. 9/2023);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146/2006).

Si allega l'elenco completo dei Reati Presupposto previsti dal Decreto 231 nel documento "**Allegato A – Elenco dei Reati Presupposto**", cui si rimanda.

2.4. Gruppi di imprese

Il Decreto 231 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura del singolo ente senza considerare direttamente il fenomeno del gruppo di imprese o della concentrazione di una pluralità di enti sotto la direzione ed il coordinamento di una capogruppo (o *holding*).

In un contesto di aggregazione di imprese - non necessariamente definibili gruppo in senso tecnico - tuttavia, mediante la commissione di un reato, una di esse potrebbe perseguire un interesse proprio unitamente a quello di un altro ente del raggruppamento di imprese, determinando dunque la possibile estensione della responsabilità amministrativa da reato alla capogruppo o ad altre società dalla stessa controllate.

Tale fenomeno di diffusione della responsabilità in verticale può configurarsi secondo un'ipotesi di "risalita" quando dal reato commesso da un esponente della controllata deriva la responsabilità altresì della "capogruppo" o di "ricaduta" nell'ipotesi opposta in cui dal reato commesso in seno alla "capogruppo" derivi una responsabilità della controllata. Inoltre, la responsabilità può estendersi in senso "orizzontale" tra più società del medesimo gruppo, come sopra inteso.

Sul punto, in assenza di uno specifico riferimento normativo, occorre considerare i principi ormai consolidati in materia elaborati dalla giurisprudenza di legittimità.

Anzitutto, per affermare la responsabilità ai sensi del Decreto della *holding* o di altro ente appartenente ad un medesimo "gruppo" non è sufficiente fare riferimento al concetto generico di interesse di gruppo. Al contrario, perché la "capogruppo" o altro ente facente parte di un "gruppo" possano essere chiamati a rispondere, ai sensi del Decreto, del reato commesso nell'ambito dell'attività di un ente appartenente al medesimo, si rendono indispensabili due specifici fattori:

- che la consumazione del reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato di un ente del "gruppo" sia avvenuta con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto dell'altro ente del "gruppo";
- che sia stato perseguito anche l'interesse della "*holding*" o dell'altro ente facente parte del "gruppo" [5].

[5] Occorre, inoltre, che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che l'ente verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale.

Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse o vantaggio consente infatti che più enti possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di un'attività che si esaurisce all'interno di uno solo di essi; viceversa, troverebbe attuazione la clausola di esclusione di responsabilità dell'ente che prevede che questo non risponde se il reato è commesso dall'autore del reato "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2, Decreto).

Occorre, inoltre, che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che l'ente verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale.

Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse o vantaggio consente infatti che più enti possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di un'attività che si esaurisce all'interno di uno solo di essi; viceversa, troverebbe attuazione la clausola di esclusione di responsabilità dell'ente che prevede che questo non risponde se il reato è commesso dall'autore del reato "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2, Decreto).

In sintesi, quindi, si può affermare che l'ambito della responsabilità da reato è esteso agli enti anche solo sostanzialmente collegati, anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del "gruppo" di imprese civilisticamente inteso, solo quando:

- all'interesse o vantaggio di un ente si accompagni – in concreto – anche quello concorrente di altro (o altri) ente(i), e
- la persona fisica autrice del Reato Presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, *ex* art. 5 del Decreto 231, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato.

Ad ogni modo, per un migliore contenimento dei rischi rilevanti *ex* Decreto 231 all'interno dei gruppi, le Linee Guida Confindustria suggeriscono che ciascun ente adotti di un proprio autonomo modello di organizzazione, gestione e controllo nomini un proprio Organismo di Vigilanza.

2.5. Reati Presupposto commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto precisa che l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati Presupposto commessi all'estero.

Il Decreto subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non deve procedere per il medesimo fatto lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- i casi e le condizioni di procedibilità sono quelli previsti dagli artt. 7-10 cod. pen..[6]

2.6. Sanzioni previste nel Decreto

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente, lo stesso sarà soggetto alle sanzioni amministrative previste dal Decreto, quali:

[6] In particolare: (i) l'art. 7 cod. pen., individua i reati commessi dal cittadino o dallo straniero in territorio estero per i quali può procedersi in Italia senza alcuna condizione e che sono puniti secondo la legge italiana; (ii) l'art. 8 cod. pen., prevede che, per la commissione in territorio estero di un delitto politico che non sia tra quelli individuati dall'art. 7 cod. pen., il cittadino e lo straniero siano puniti secondo la legge italiana, ma la procedibilità è condizionata alla presentazione; (iii) l'art. 9 cod. pen. tratta dei delitti comuni, diversi da quelli previsti negli artt. 7 e 8 cod. pen., commessi dal cittadino in territorio estero e per i quali è punibile secondo la legge italiana, individuando, a seconda dei casi elencati, le condizioni di procedibilità, presenza del cittadino nel territorio dello Stato, richiesta del Ministro della Giustizia, istanza o querela della persona offesa; (iv) art. 10 cod. pen. in relazione al delitto comune, a danno dello Stato o del cittadino nonché delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, commesso dallo straniero in territorio estero, individua casi e condizioni di procedibilità in Italia.

- sanzione pecuniaria:

  sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile; essa può variare al ricorrere di determinati presupposti applicativi e a seconda della fattispecie di reato presupposto venuta in rilievo da un minimo di euro 25.800 a un massimo di euro 1.549.000 (al netto dell'applicazione di eventuali riduzioni o aumenti);

- sanzioni interdittive:

  si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie soltanto quando espressamente previste e a condizione che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

  Le sanzioni interdittive possono consistere in:

  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
  - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni e servizi.

  Le sanzioni interdittive sono temporanee (solo eccezionalmente applicabili in via definitiva), con una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni.

  Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano (i) gravi indizi circa la responsabilità dell'ente e (ii) fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- Confisca:

  con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, di beni o altre utilità di valore equivalente. In via cautelare può trovare applicazione lo strumento del sequestro preventivo finalizzato alla confisca del profitto del reato;

- pubblicazione della sentenza di condanna:

  consiste nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza. Può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva.

2.7. Esimenti

Gli artt. 6 e 7 Decreto 231, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da:

- Soggetti Apicali, l'esonero è previsto qualora l'ente stesso dimostri che:
  - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello;
  - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  - le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
  - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- Soggetti Sottoposti, l'esonero è previsto qualora l'ente stesso dimostri che ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'ente intende scongiurare.

2.8. Contenuti necessari del Modello

Nello specifico, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In ragione dell'integrazione dell'art. 6 del Decreto 231 ad opera della legge 179/2017, nonché delle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing il Modello deve, inoltre, prevedere:

- un canale di segnalazione interna che consenta di presentare segnalazioni, garantendo la tutela dell'integrità dell'ente e la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione,
- l'adozione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire, *inter alia*, il corretto trattamento dei dati personali,
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e
- la previsione di un sistema sanzionatorio nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;

sul punto di veda altresì il § 4.9 del presente Modello ("Whistleblowing").

Le caratteristiche tipiche di un Modello ideale ai fini dell'esenzione di responsabilità ai sensi del Decreto, tenuto conto delle dimensioni, complessità, strutture e attività proprie dell'organizzazione aziendale, possono essere schematizzate come segue:

- efficacia:

  il Modello deve essere in concreto idoneo a ridurre significativamente i rischi di commissione dei Reati Presupposto;

- specificità rispetto all'ente:

  il Modello deve tenere conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni dell'ente e del tipo di attività svolta e deve essere modulato sulle caratteristiche dell'ente, con riferimento alle attività ed aree di rischio e ai processi di formazione delle decisioni dell'ente;

- attualità:

  costante adattamento ai caratteri della struttura e dell'attività di impresa.

  Il Modello è un apparato dinamico che deve essere sottoposto ad aggiornamento nel corso del tempo, non solo in presenza di un ampliamento del novero dei Reati Presupposto ovvero di altre modifiche normative eventualmente intervenute, ma anche ove si verifichino mutamenti organizzativi o dell'attività di impresa in grado di incidere sull'efficacia del Modello, nonché sulla valutazione dei Processi e delle Attività Sensibili.

2.9. Sicurezza sul lavoro e Modello

Inoltre, con specifico riferimento ai temi della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del d.lgs.9 aprile 2008, n. 81 ("**Decreto 81**") stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità deve essere adottato e attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il Modello deve, dunque, prevedere idonei sistemi di registrazione delle attività in precedenza elencate e, in ogni caso, deve prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni

dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

3. ADOZIONE DEL MODELLO 231

3.1. Sistema di governance della Società

GKSD Engineering:

- ha un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri:
  - Presidente, munito di specifiche deleghe;
  - Amministratore Delegato e
  - un Consigliere munito di specifiche deleghe;
- ha circa 5 risorse interne, gradualmente insediatesi a partire dalla costituzione della Società, cui si affianca un numero selezionato di consulenti esterni fidelizzati;[7]
- è soggetta a revisione legale dei conti.

La qualifica di datore di lavoro di GKSD Engineering ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto 81 è in capo all'Amministratore Delegato in forza di individuazione espressa tramite delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° luglio 2025 ("**Datore di Lavoro**").

3.2. Adozione del Modello 231, sue modifiche ed integrazioni

Come anticipato nel summenzionato § 1.1. del presente Modello, la Società ha ritenuto opportuno adottare il Modello 231 e nominare un Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento, con il duplice fine di condurre, da un lato, ad una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito e, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

A tal fine, la Società ha svolto una dettagliata attività di *risk assessment* ed analisi delle aree di miglioramento, come rappresentato nell'Allegato B, documento illustrativo della metodologia applicata ai fini della redazione del Modello 231, cui si rimanda.

3.3. Categorie di Reati Presupposto rilevanti relativamente al Modello 231

Scopo del Modello 231 è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, volte a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato Presupposto.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto e, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da GKSD Engineering (*v.* summenzionato Allegato B), sono state ritenute a rischio di commissione in relazione ai Processi e alle Attività Sensibili individuati rispetto alle attività condotte da GKSD Engineering le seguenti categorie di Reato Presupposto:

[7] La compagine professionale della Società si caratterizza per una composizione multidisciplinare – comprendente figure professionali sia in ambito ingegneristico sia architettonico – e per l'eterogeneità culturale dei collaboratori, selezionati anche in funzione della dimensione internazionale dei progetti seguiti.

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto 231);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* Decreto 231);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* Decreto 231);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* Decreto 231);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*. 1 Decreto 231);
- reati societari (art. 25-*ter* Decreto 231);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* Decreto 231);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* Decreto 231);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* Decreto 231);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 Decreto 231);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* Decreto 231);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25-*decies* Decreto 231);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* Decreto 231);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* Decreto 231);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* Decreto 231);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* Decreto 231);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* Decreto 231);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* Decreto 231);
- reati transnazionali (art. 10 l. n. 146/2006).

La Società ha quindi adottato le Parti Speciali relative ai Processi Sensibili in relazione alle categorie di reato sopra elencate (*v*. la sezione del Modello 231 "PARTE SPECIALE").

La Società e l'Organismo di Vigilanza valuteranno periodicamente la completezza del Modello 231 e la sua capacità di prevenire i reati in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla Società e – ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per la Società – promuoveranno il tempestivo aggiornamento del Modello 231.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello 231 e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del Modello 231.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 prevede quale condizione indispensabile perché gli enti possano andare esenti da responsabilità amministrativa da reato la costituzione di un Organismo di Vigilanza cui attribuire il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

4.2. Requisiti

Secondo le disposizioni del Decreto 231 nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

In particolare:

- i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

  Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello;

- l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- l'OdV deve (i) svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine e (ii) garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza, con adeguato impegno e evidenza della stessa.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei summenzionati requisiti, è opportuno che i componenti dell'OdV posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

4.3. Individuazione

L'OdV di GKSD Engineering è nominato dal Consiglio di Amministrazione quale organo che garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione ed il soddisfacimento del requisito della professionalità.

Nel prosieguo del presente documento, con i termini "Organismo di Vigilanza" o "OdV" si intenderà

l'OdV di GKSD Engineering.

4.4. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo § 4.5 del presente Modello ("Casi di ineleggibilità e decadenza").

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di uno dei Reati Presupposto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con decisione del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.5. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei Reati Presupposto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con un componente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.6. Funzioni, compiti e poteri

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida Confindustria, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 in relazione alle diverse tipologie di Reati Presupposto presi in considerazione dallo stesso;

- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello 231 in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali. In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per la Società;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello 231.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro aggiornamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale.

  A tale scopo, i Destinatari, così come meglio descritti nella Parte Speciale dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di Reato Presupposto. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV.
- Effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree a rischio Reato Presupposto;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo §) rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello 231 portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare, anche con il supporto delle funzioni aziendali competenti, che gli elementi previsti nel Modello 231 per le diverse tipologie di Reati Presupposto (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) siano effettivamente adottati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.7. Risorse

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nell'ambito del *budget* assegnatogli, nonché la facoltà di stipulare,

modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, a tal fine potendo avvalersi direttamente del supporto delle funzioni aziendali rilevanti.

4.8. Flussi informativi

4.8.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in:

- informazioni periodiche e
- informazioni da condividere con l'OdV al verificarsi di particolari eventi.

Le segnalazioni devono esser eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

- i Destinatari informeranno l'OdV che potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime, a condizione che siano sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili e fondate a suo insindacabile giudizio;
- i Collaboratori Esterni effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Oltre ai flussi informativi indicati nelle singole Parti Speciali del Modello 231, individuati dalla Società in accordo con l'Organismo di Vigilanza (*v.* i paragrafi "*Flussi informativi specifici all'Organismo di Vigilanza*" di ciascuna delle Parti Speciali del Modello 231), i seguenti flussi informativi *ad hoc* rilevano rispetto a tutte le Attività Sensibili:

- commissione di Reati Presupposto o compimento di atti idonei alla loro realizzazione;
- comunicazione di ogni deroga, violazione o sospetto di violazione rispetto delle modalità comportamentali disciplinate dal Modello 231 o dalle norme di legge in materia;
- instaurazione di procedimenti penali che vedano coinvolti, sotto qualsiasi profilo (es. citazione quale testimone), i Destinatari in rapporto all'attività lavorativa prestata o comunque ad essa attinente;
- modifiche che intervengano all'articolazione dei poteri e al sistema di deleghe e procure adottate dalla Società e relativi cambiamenti organizzativi;
- notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti la Società o i Destinatari, qualora essi siano legati a commissione di Reati Presupposto o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello 231;
- operazioni che presentino profili di rischio in relazione alla possibile commissione dei Reati Presupposto;

- pendenza di procedimenti relativi ai Reati Presupposto ovvero ogni violazione o sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico ovvero dei principi di comportamento e delle modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle Procedure nonché delle regole previste dal Modello 231 della Società;
- pressioni o condizionamenti subiti nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, finalizzati a violazioni del Modello 231;
- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati Presupposto, rispetto ai quali possa ipotizzarsi un coinvolgimento della Società o dei Destinatari coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili, anche solo come persone offese dal Reato Presupposto;
- relazioni/comunicazioni interne e rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto 231;
- segnalazioni inoltrate alla Società da qualunque soggetto operante a qualsiasi titolo per conto della stessa, in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per uno dei Reati Presupposto;
- sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse;
- variazioni o carenze delle Procedure o nella struttura della Società.

Al fine di garantire che l'OdV possa adempiere pienamente al compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello 231, le suddette informazioni devono essere condivise con l'Organismo di Vigilanza anche laddove relative alla Branch, in particolare quando concernenti eventuali criticità rilevate.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV – a propria discrezione – potrà individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione l'istituzione di specifici flussi periodici con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello 231 nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, proponendo i relativi correttivi.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.8.2. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello 231 permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche, laddove rilevanti, connesse alle attività svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;
- relazionare, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del Modello 231.

L'Organismo potrà chiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati; copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi sensibili qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento e il risultato di tale implementazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello 231 al fine di:
  - acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - dare indicazione per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

4.9. Whistleblowing

L'art. 6, comma 2-*bis* Decreto 231 dispone che il Modello adottato dalla Società debba prevedere canali di segnalazione interna ai sensi del Decreto Whistleblowing.

Ai sensi di tale Decreto le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni dei Modelli;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti e tutela dell'ambiente;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno.

Oltre ai suddetti canali di segnalazione interna, il Decreto Whistleblowing prevede altresì un canale di segnalazione esterna, instituito da ANAC, al quale il segnalante può ricorrere se sussistono una o più delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che:
  - la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni.

La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing. La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del Decreto Whistleblowing.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso o diffamatorio saranno attivate le misure previste dal sistema disciplinare e sanzionatorio, nonché valutate appropriate azioni di tutela legale; fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura *whistleblowing* non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

5. SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

5.1. Premessa e principi generali

Il Modello può ritenersi efficacemente attuato unicamente se prevede, *inter alia*, specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati Presupposto da prevenire.

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello è affidata al Consiglio di Amministrazione e alle funzioni aziendali eventualmente individuate che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

5.1.1. Informazione

La Società promuove la più ampia diffusione del contenuto del Modello 231 e delle Procedure – anche rendendone disponibile una copia sul proprio portale *intranet* e sito *web* – assicurando la pubblicità del suo contenuto a tutti i Destinatari, affinché questi ultimi seguano, nell'espletamento delle relative attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio scopo e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Affinché la comunicazione sia efficace deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai Destinatari;
- comprendere tutte le informazioni necessarie;
- essere tempestiva e aggiornata.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione sull'*intranet* aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della funzione competente.

5.1.2. Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per garantire l'efficace attuazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società.

Il programma di formazione deve:

- essere differenziato a seconda che lo stesso si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che siano coinvolti in specifici Processi e Attività Sensibili, agli Amministratori e ad altre soggetti eventualmente individuati, sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente;
- prevedere relatori competenti al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;

- prevedere come obbligatoria la partecipazione ai programmi di formazione. Partecipare all'attività di formazione è, difatti, obbligatorio e l'inosservanza di tale obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare, oltre a costituire elemento di valutazione negativa della *performance* individuale;
- prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare la presenza e l'apprendimento dei partecipanti.

A tale ultimo proposito, la Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso.

In particolare, la formazione deve consentire di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del sistema disciplinare;
- dei principi di comportamento e dei presidi controllo contenuti nel Modello 231:
- dei poteri e dei compiti dell'OdV;
- del sistema di *reporting* interno riguardante l'OdV, nonché di
- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti all'attività svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità di individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

I contenuti dell'attività di formazione ed informazione sono curati dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, se necessario, del supporto di altre risorse interne o esterne alla Società.

Nel caso di aggiornamenti rilevanti del Modello 231 è infine necessario organizzare dei moduli di approfondimento finalizzati alla conoscenza delle modifiche intervenute.

- Formazione al personale neo-assunto della Società

Con riguardo al personale neo-assunto è prevista un'attività informativa e di formazione basata su:

- una comunicazione informativa sul Modello 231 e sul Codice Etico adottati dalla Società e pubblicati sull'*intranet* aziendale unitamente alla lettera di assunzione;
- l'erogazione di corsi sulle tematiche *ex* Decreto 231 in presenza o *online*: i Reati Presupposto, il Modello 231, l'Organismo di Vigilanza, le principali Attività Sensibili individuate, i principi di comportamento e i presidi di controllo da adottare al fine di prevenire la commissione di Reati Presupposto e i flussi informativi che devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Successivamente alla formazione ed informazione iniziale il personale neo-assunto segue il percorso formativo previsto per il personale già presente in Società.

- Formazione al personale coinvolto nei Processi e nelle Attività Sensibili

La formazione del personale coinvolto nei Processi e nelle Attività Sensibili deve avvenire possibilmente sulla base di programmi di formazione in aula da erogarsi a seguito dell'aggiornamento del Modello 231 e sulla base di specifiche esigenze, ad esempio su tematiche di particolare interesse (reati di nuova introduzione, Attività Sensibili particolarmente rilevanti, ecc.). Le attività di formazione dovranno avere carattere ciclico ed essere periodicamente ripetute secondo le indicazioni fornite dall'OdV.

- Formazione agli Amministratore e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista un'attività d'informazione dedicata sulle tematiche di cui al Decreto, con particolare riferimento ai reati sanzionati, ai rischi legati al *business* della Società e alle principali pronunce giurisprudenziali intervenute.

- Formazione al restante personale della Società

La formazione del personale non rientrante nelle categorie di cui ai precedenti paragrafi avviene mediante la periodica pubblicazione di documentazione informativa sull'*intranet* aziendale e sugli altri mezzi di comunicazione interna, quali le bacheche aziendali.

- Informazione dei Collaboratori Esterni

I Collaboratori Esterni vengono informati sulle regole di comportamento adottate dalla Società mediante la diffusione, sul portale *internet* della Società, del Codice Etico e del Modello 231.

Inoltre, è richiesto che i predetti soggetti rilascino una dichiarazione sottoscritta (anche sotto forma di specifica clausola contrattuale) ove attestino la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello 231 e l'impegno ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento della Società nei reati previsti dal Decreto.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Premessa e principi generali

Il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede, *inter alia*, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

A tale proposito, la Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello 231 e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello 231 stesso.

L'applicazione delle sanzioni deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'autorità giudiziaria o amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare integri un reato previsto dal Decreto oppure un illecito penale o amministrativo in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'autorità giudiziaria o amministrativa intenda perseguirlo.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, che procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle funzioni.

6.2. Condotte rilevanti

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del Modello 231 e delle Procedure:

- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV;
- condotte integranti i Reati Presupposto ovvero dirette alla commissione di uno o più di essi;
- condotte non conformi alle disposizioni previste nel Modello 231 o richiamate dal Modello 231 e, in particolare, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche declinate nella Parte Speciale;
- effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello 231 e delle Procedure, rilevanti ai sensi del Decreto, fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nelle Procedure, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità di interventi da parte dell'OdV;

- omissione delle verifiche e dei controlli previsti nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari delle segnalazioni ricevano una segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle Procedure, rilevanti ai sensi del Decreto;
- omissione di azioni o comportamenti nel Modello 231 e nelle Procedure e che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto;
- redazione - anche in concorso con altri - di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente ad un processo aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello 231;
- violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*.

6.3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato dal Consiglio di Amministrazione, a seguito di segnalazione e sua conseguente valutazione.

In particolare, il potere disciplinare viene esercitato, nei confronti dei Dipendenti, in forza dell'art. 2106 cod. civ. e, nei confronti degli altri Destinatari, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi.

Il sistema disciplinare prevede, innanzitutto, che siano sanzionate tutte le infrazioni al Modello 231, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, rispetti il principio della proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata e in effetti irrogata.

Il sistema disciplinare è, altresì, conforme ai dettami previsti dal Decreto Whistleblowing. È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale ultimo riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso di mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello 231;
- quando si accerti che sono state commesse ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante, nonché
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate Procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali Procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del Decreto Whistleblowing, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

sul punto si veda altresì il § 4.9.

Ciò premesso, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della Violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della Violazione (dolo o colpa);
- eventuale commissione di più Violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;

- eventuale condivisione di responsabilità con altri Dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione;
- eventuale recidività del suo autore;
- gravità del pericolo o del danno cagionato alle persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e alla Società;
- gravità della Violazione e potenzialità del danno derivante a GKSD Engineering;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della Violazione;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuibili al soggetto autore della Violazione;
- tempi, modalità e circostanze di commissione della Violazione;
- tipologia della Violazione e rilevanza degli obblighi violati.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 l. n. 300/70 (di seguito, solo "**Statuto dei Lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

6.4. Violazioni e sanzioni

6.4.1. Violazioni dei Dipendenti e relative sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente CCNL applicabile alla Società.

Ogni violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 autorizza comunque l'OdV a richiedere al Consiglio di Amministrazione, ovvero al titolare del potere disciplinare, se diverso, l'avvio del procedimento di contestazione e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri sopra indicati e del comportamento tenuto prima (ad esempio eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e di eventuali altre disposizioni applicabili, nonché del sopra citato CCNL – sono:

- richiamo inflitto verbalmente (o misura equivalente) per le mancanze lievi;
- richiamo inflitto per iscritto (o misura equivalente) nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il Consiglio di Amministrazione o il titolare del potere disciplinare terranno sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 realizzate dal Dipendente, con dolo o colpa, si prevede che:

- incorre nella sanzione del richiamo verbale o del richiamo scritto, secondo la gravità della violazione, il Dipendente che violi le Procedure o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello 231, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al punto immediatamente successivo, incorre nella sanzione della multa il Dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello 231 o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello 231 previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nella sanzione della multa il Dipendente che violi tali prescrizioni, ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al punto immediatamente successivo, incorre nella sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il Dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- incorre nella sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che, nel violare le Procedure in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al punto immediatamente successivo, incorre nella sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso il Dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il Dipendente che adotti un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello 231 ed afferenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nella sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, il Dipendente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231 tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto 231.

6.4.2. Violazioni dei Dirigenti e relative sanzioni

Le violazioni delle regole di cui al Modello 231 commesse dai Dirigenti della Società costituiscono illecito disciplinare.

Ogni violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 autorizza comunque l'OdV a richiedere al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri per l'irrogazione delle sanzioni sopra indicati e del comportamento tenuto *ante* e *post factum* dall'autore della violazione.

Le sanzioni disciplinari irrogabili ai Dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e fermo restando quanto disposto dal CCNL per i Dirigenti vigente – sono:

- censura scritta;
- sospensione disciplinare;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il Consiglio di Amministrazione o la funzione aziendale competente terranno sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 poste in essere dai Dirigenti della Società, si prevede che, in caso di violazione:

- non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il Dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello 231, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il Dirigente incorre nella sanzione della sospensione disciplinare;
- di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 tale da configurare un notevole inadempimento, il Dirigente incorre nella sanzione del licenziamento per giustificato motivo; di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente incorre nella sanzione del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i Dirigenti costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello 231:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sui lavoratori subordinati in ordine alla corretta ed effettiva applicazione del Modello 231 stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione, sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del Dirigente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

6.4.3. Violazioni degli Amministratori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e relative sanzioni

In caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più Amministratori della Società, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei summenzionati criteri per l'irrogazione delle sanzioni e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, da adottare con l'astensione dell'interessato/i e, ove occorra, del Socio sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 commesse da uno o più Amministratori o membri dell'OdV si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il membro incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello 231, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro incorre nella revoca dalla carica.

Qualora il Consiglio di Amministrazione sia informato in merito a violazioni del Modello 231 da parte di uno o più membri dell'OdV, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un Dipendente ovvero un Dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi n. 6.1.1. e 6.1.2. del Modello 231 ("Violazioni dei Dipendenti e relative Sanzioni" e "Violazioni dei Dirigenti e relative sanzioni").

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione terrà sempre informato l'OdV.

6.4.4. Violazioni dei Collaboratori Esterni e relative sanzioni

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori Esterni potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, agenzia, distribuzione, appalto, subappalto, somministrazione e prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni, anche di tipo reputazionale, alla Società.