



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO 8
GIUGNO 2001 N. 231**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"



GAUDIANO & PARTNERS
STUDIO LEGALE

C
O
P
I
A
C
A
R
T
A
C
E
A
N
O
N
C
O
N
T
R
O
L
L
A
T
A
N
E
L
L
A
D
I
S
T
R
I
B
U
Z
I
O
N
E

Sommario

PREMESSA	5
DEFINIZIONI	6
IL REGIME DI RESPONSABILITÀ INTRODOTTO DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	9
L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente	14
"Sources" e Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	15
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	18
2.1 Criteri	19
2.2 Obiettivi	19
2.3 Caratteristiche	21
2.4 Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo	22
2.5 Struttura del Modello di GAMI IMPIANTI s.r.l.	23
2.5 Destinatari del Modello	28
3. NATURA ED ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ' GAMI IMPIANTI S.R.L.	28
3.1 storia dell'Ente	28
3.2 Struttura organizzativa	29
3.3 Privacy	30
Modalità di Trattamento	31
Titolare del Trattamento	31
4. Organismo di vigilanza	31
4.1 Requisiti	32
4.2 Nomina, durata e revoca	34
4.3 Funzioni e poteri	34
4.4 Reporting nei confronti degli organi societari	38
4.5 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)	39
4.6 Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:	39
5. FLUSSI INFORMATIVI	40
5.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.	40
5.2 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	40
5.2.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	40
5.2.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	42
5.3 Il Sistema di Whistleblowing	43
5.4 Altre segnalazioni	44
5.5 I Responsabili delle segnalazioni	44
6. Formazione e Informazione sul Modello 231	45
7. Il sistema disciplinare	46

PREMESSA

GAMI IMPIANTI s.r.l. ha ritenuto opportuno adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 08 giugno 2001 n. 231.

La presente versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata approvata in data 1 Agosto 2022

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si rendano necessarie applicare al Modello stesso, dovranno essere approvate dall'Amministratore prima della loro adozione e applicazione. È compito dell'Organismo di Vigilanza di GAMI IMPIANTI s.r.l. proporre eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente "MOGC".

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o "Modello" adottato da GAMI IMPIANTI s.r.l. e qui presentato è composto da:

- Una Parte Generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate;
- Le appendici che espongono le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e i principi a cui devono far riferimento tutti gli *Stakeholders* per poter intrattenere rapporti con GAMI IMPIANTI s.r.l.;
- Vari Allegati o Parti Speciali che si riferiscono alle tipologie di reato.

Come in più parti richiamato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha come punti di riferimento: il Codice di Autodisciplina per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A., le Linee Guida di Confindustria e ASSTRA riferiti ai documenti CoSO, l'indagine condotta dal Comitato per l'Area D. Lgs. n. 231/2001 dell'Associazione Italiana Internal Auditors (AIIA), i documenti CoSO Report I,II,III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), gli I.S.A.

(International Standards on Auditing) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati, i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal CoSO Report I.

Le *sources* sopra indicate sono parte integrante del presente “Modello” che si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure.

DEFINIZIONI

Nel presente documento le espressioni sottoindicate hanno il seguente significato:

Attività sensibili: insieme di attività o processi aziendali, relativamente ai quali sussiste la possibilità che si manifestino uno o più eventi delittuosi comportanti l'applicazione del D.Lgs. 231/01.

Autorità: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, “Garante della privacy” e altre Autorità italiane ed estere.

Codice Etico: documento contenente l'insieme dei diritti, dei doveri anche morali e delle responsabilità interne ed esterne di tutti i soggetti e degli Organi che operano nella e con la Società, finalizzato all'affermazione dei principi e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili illeciti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali; Contratto Collettivo Nazionale Multi servizi; Contratto Nazionale Servizi Ambientali.

Collaboratori: tutte le persone che collaborano con la Società in virtù di un rapporto di lavoro autonomo o forme contrattuali assimilabili.

Consulenti: persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Società in virtù di contratti di consulenza/autonomi.

Clienti: soggetti pubblici o privati, in relazione contrattuale con la Società.

Decreto: il D. Lgs. 231/2001.

Destinatari: gli Organi Sociali e i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori, i clienti, gli operatori finanziari e qualsiasi altro soggetto che possa intrattenere relazioni con la Società.

Dipendenti: tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti, gli interinali ed i collaboratori a tempo determinato.

Documentazione Organizzativa: complesso documentale costituito da Organigramma, regolamenti interni, elenco e descrizione dei processi aziendali nonché dei controlli istituiti a protezione di fenomeni di rischio.

Fornitori: controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

Modello Organizzativo: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Organi Sociali: Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Revisori.

Organismo di Vigilanza: l'Organo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché sull'aggiornamento dello stesso.

Regolamento generale: complesso di regole atte a normalizzare il comportamento del personale interno e/o dei collaboratori, contenute nella documentazione organizzativa.

Soggetto in posizione apicale: “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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.” – art. 5 lett. a) D. Lgs. 231/2001.

Soggetti sottoposti: “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti apicali” di cui alla lettera a) – art. 5 lett. b) D. Lgs. 231/2001.

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ INTRODOTTO DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il 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*” (nel prosieguo anche “Decreto”), emesso in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha introdotto per la prima volta in Italia (ratificando e dando esecuzione ai seguenti Atti internazionali: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e suo primo Protocollo sottoscritto a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, sottoscritta a Bruxelles il 29 novembre 1996; Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione europea, sottoscritta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, sottoscritta a Parigi il 17 dicembre 1997) la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati, abbandonando così la tradizionale concezione dell'irresponsabilità della persona giuridica (*societas delinquere non potest*) .

La *ratio* della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 va individuata nella possibilità di estendere la responsabilità da reato agli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del fatto penalmente illecito.

La responsabilità dell'Ente (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) sorge qualora il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è per contro esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

Sotto il profilo sanzionatorio, segnatamente alle conseguenze connesse all'accertamento di siffatta responsabilità, la richiamata normativa prevede sia sanzioni pecuniarie (art. 10), che misure interdittive (art. 13).

Tra queste ultime, considerate le più gravi per le conseguenze in grado di provocare nei confronti dell'Ente, si annoverano:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- E', inoltre, prevista la confisca, anche per equivalente, del profitto o del prodotto del reato (art. 19).
- La responsabilità contemplata dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La responsabilità dell'ente è, tuttavia, autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

Invero, secondo il disposto dell'art. 8, infatti, l'ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se l'autore del reato non è imputabile o non è stato individuato, ovvero anche se il reato è estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Presupposti della responsabilità dell'ente, dunque dell'imputabilità ad esso delle relative sanzioni pecuniarie o interdittive previste dallo stesso decreto, sono:

- che un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura ovvero un soggetto sottoposto abbia commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che il reato commesso dalla persona fisica (soggetto in posizione apicale o sottoposto) costituisca espressione della politica aziendale ovvero derivi da una "colpa di organizzazione".

Pertanto non è configurabile una responsabilità dell'Ente ove la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna "colpa organizzativa".

L'art. 5 del decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (Consiglio di Amministrazione, Direzione Generale e Organi deliberanti monocratici o collegiali);

- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (Responsabili Unità Operative).

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni fattispecie di reato commessa bensì unicamente per le tipologie criminose di seguito individuate (si veda, in merito, l'elencazione analitica dei singoli reati e la relativa descrizione, contenuta nel catalogo dei reati presupposto allegato al presente Modello):

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o altro Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico;
- delitti informatici;
- delitti di criminalità organizzata
- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- reati ambientali;
- reati transnazionali;
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorni irregolare e reati relativi all'immigrazione clandestina;
- reati di razzismo e xenofobia;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi;
- reati tributari;
- delitto di frode in pubbliche forniture e reato di contrabbando.

Ne consegue che, nel caso in cui l'Ente commetta taluno dei reati specificatamente indicati, alla responsabilità penale dell'autore della condotta criminosa, si aggiunge, se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi, anche la responsabilità "amministrativa" dell'Ente.

Alcune delle tipologie dei reati sopra richiamati (Delitti di criminalità organizzata; Reati in falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo in strumenti o segni di riconoscimento; Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; Delitti contro la personalità individuale), in considerazione dell'attività svolta da GAMI IMPIANTI s.r.l. non sono considerati rilevanti, in quanto solo astrattamente ipotizzabili nei confronti di quest'ultima.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente

Il Decreto prevede che le società elaborino “*Modelli di organizzazione, gestione e controllo*”, redatti ed adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali “Modelli” anteriormente alla commissione di un reato, sempre che adeguati ed efficaci, esonera da responsabilità la società ed evita l'applicazione di sanzioni pecuniarie ed eventualmente interdittive.

In particolare l'art. 6 del Decreto prevede che la società, per poter beneficiare dell'esimente, debba dimostrare che:

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

Il Decreto prevede inoltre che i “Modelli” devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei "Modelli";
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel "Modello".

"Sources" e Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente MOGC adottato da GAMI IMPIANTI s.r.l., come già evidenziato in premessa, oltre alle prescrizioni del Decreto, ha come punti di riferimento:

- ü il Codice di Autodisciplina per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.2 ;
- ü la Circolare GdF n. 83607/2012 - Vol. III;
- ü le Linee Guida di Confindustria;
- ü i documenti CoSO Report I, II, III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission); ü gli I.S.A. (International Standards on Auditing) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati³ ;
- ü i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal documento CoSO Report I;
- ü il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del D. Lgs. n. 81/2008;
- ü il Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014) "Procedure semplificate per l'adozione de modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)".

Le "Sources" sopra indicate sono parte integrante del presente "Modello", il quale si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure , che si può descrivere sinteticamente come segue:

1) La Parte Generale del MOGC ed il Codice Etico: in essi sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle proprie attività; gli stessi sono quindi presentati e pubblicati.

2) Le linee guida per gli Organi di Governance : introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001; si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico.

3) Il Sistema di Controllo Interno (SCI) per le Unità Operative: è l'insieme degli "strumenti" volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi.

Il sistema 2 Punti 1 e 8 3 P.R. I.S.A. Italia 240, 315, 330, 450, 550, 570 4 I punti 2 e 3 fanno parte di quei "Specifici Protocolli" pretesi dall'art. 6, comma 2, lett. b) del D.lgs. 231/2001. 5 Contenuti nella Parte Governance (Riservata).

Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del MOGC il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi. Detti strumenti si concretizzano in Check List e Questionari sul Controllo Interno (ICQ), elaborati per tutti i processi operativi e per i processi strumentali.

Tali check list e questionari presentano un'analoga struttura, e verificano il complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.

4) Il Sistema Disciplinare, aspetto fondamentale del Modello, il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati. Le procedure specifiche di controllo interno divise nei settori «Governance», «Unità Operative» ed insieme al Codice Etico e al Sistema Disciplinare rappresentano il vero e proprio “MOGC” in quanto evidenziano la verifica della situazione attuale delle procedure (*As is analysis*), la valutazione del rischio allo stato attuale (*Risk Assessment*) tramite appropriati questionari sul controllo interno (ICQ) e le azioni per la gestione ed il contrasto dello stesso (*Risk Management*).

Le risultanze di tali operazioni sono lo strumento necessario all'Organismo di Vigilanza per redigere ed aggiornare il documento “Analisi delle attività sensibili” o “Mappatura delle aree a rischio”. Tali documenti sono per loro natura riservati ai vari livelli di Governance ed alle Unità Operative della GAMI IMPIANTI s.r.l. e fanno parte di quei “Specifici Protocolli” che concorrono a fornire il “carattere esimente” richiesto dal D.lgs. 231/2001.

Le procedure verificate dai questionari di controllo interno sono state elaborate alla luce di tre regole cardine e precisamente:

- a) la separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- b) la c.d. «tracciabilità» delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad esempio mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi «punti» di responsabilità (Punti di Forza o keys control) e la «motivazione» delle scelte stesse;
- c) l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendo invece riferimento a criteri predeterminati.

Il presente MOGC, peraltro, si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, che, come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma. Quanto sopra descritto assolve all'articolo 6 del Decreto, il quale nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero (funzione esimente) da detta responsabilità.

Le anzidette *Sources* e la descrizione delle modalità per la loro implementazione sono oggetto del documento denominato "2-MOGC-SOURCES" contenuto nella Parte Generale del "Modello 231" adottato da "GAMI SRL".

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

GAMI IMPIANTI s.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti / collaboratori e delle parti terze ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del "MOGC".

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello", al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il "Modello" stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di GAMI IMPIANTI s.r.l. affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Il suddetto "MOGC" è stato predisposto tenendo presenti le "*Sources*" descritte in premessa.

Le *Sources* sopra indicate sono parte integrante del presente "Modello".

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Organo Amministrativo, nel varare il suddetto "MOGC", ha affidato al responsabile dell'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del "Modello".

2.1 Criteri

L'adozione del "MOGC" è attuata secondo i seguenti criteri:

- predisposizione e aggiornamento del "Modello";
- applicazione del "Modello" e controlli sulla sua attuazione: a tal fine è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del "Modello" stesso secondo le procedure in esso descritte;
- coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del "Modello": è affidato all'Organismo di Vigilanza di GAMI IMPIANTI s.r.l. il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante utilizzo della rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del "Modello" stesso per assicurare al "Modello" medesimo una corretta attuazione.

2.2 Obiettivi

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenta uno strumento diretto ad orientare al rispetto della legalità, della trasparenza e della tracciabilità tutte le condotte tenute dai Soggetti Aziendali, Apicali e Sottoposti, dai componenti degli Organi di Controllo, nonché dagli ulteriori Destinatari delle prescrizioni e delle procedure operative di cui al Modello medesimo. L'adozione e concreta attuazione del presente documento e delle relative integrazioni e/o aggiornamenti ha, in concreto, la finalità di:

- migliorare l'attuale sistema di organizzazione e gestione della Società;
- definire un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei Soggetti Aziendali e negli ulteriori Destinatari del Modello, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme interne ed esterne, illeciti

suscettivi di determinare conseguenze penalmente rilevanti, non solo a carico dell'autore della violazione, ma anche dell'Azienda;

- prevenire il rischio di commissione dei reati che si ritengono astrattamente e potenzialmente riconducibili allo svolgersi dell'attività sociale della Società

La GAMI IMPIANTI s.r.l. intende infatti perseguire l'obiettivo fondamentale di porre in essere l'articolazione dei principi, processi, policies, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno (*As Is analysis*) in essere, composto anche da strumenti, procedure organizzative e di controllo interni, affinché vengano assolte le finalità proprie del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.

Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

- 1) una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali; la costante messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Responsabili di ogni unità operativa;
- 2) la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia; dove, attraverso la previsione della mappatura delle aree di attività a rischio (*Risk assessment*), permetta di agire con piena responsabilità e consapevolezza seguendo le prescrizioni previste;
- 3) la previsione di un opportuno Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con l'Organo Amministrativo di GAMI IMPIANTI s.r.l. con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del "Modello" nonché sulla sua osservanza;
- 4) l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione e del Reporting prodotto, attestante le attività di monitoraggio effettuate e inerenti le attività identificate;
- 5) la definizione dei compiti, delle autorità e degli iter autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;

6) l'attenzione costante al continuo miglioramento del MOGC mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario, e permettendo così anche il periodico adeguamento del "Modello" stesso (*Risk management*).

2.3 Caratteristiche

Il D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6), prevede che il MOGC abbia determinate «caratteristiche fondanti», tali da far sì che, da un lato il cosiddetto «esimente» della responsabilità della Società possa essere addotto in caso di commissione dei reati; dall'altro lato, tali caratteristiche guidino l'implementazione stessa del "Modello".

A tal fine si provvederà ad:

- effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto;
- procedere alla stesura del sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del «sistema di governo» esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità di contrastare / ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza interno: istituire quindi l'Organismo di controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curare l'eventuale aggiornamento;
- attività di auditing sistematico e periodico: predisporre (e/o adeguare) i processi interni di auditing, per far sì che periodicamente il funzionamento del "Modello" venga opportunamente verificato;

- definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio: nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal “Modello”, nei confronti dell’eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Il “Modello” previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

La finalità «preventiva» del “Modello” si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione «apicale» che di soggetti sottoposti all’altrui direzione operanti in Azienda.

2.4 Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Il “Modello” si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di GAMI IMPIANTI s.r.l. soprattutto nelle medesime Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da GAMI IMPIANTI s.r.l. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico- sociali cui intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a GAMI IMPIANTI s.r.l., grazie ad un’azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Punti cardine del “Modello”, oltre ai principi già indicati, sono:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle Aree a Rischio della Società;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del “Modello”;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del “Modello” con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

2.5 Struttura del Modello di GAMI IMPIANTI s.r.l.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da GAMI IMPIANTI s.r.l. si articola in una Parte Generale ed in Parti Speciali.

La **Parte Generale** definisce analiticamente la struttura del Modello Organizzativo, descrivendone le componenti (Attività sociale, Sistema organizzativo ed autorizzativo, Flussi informativi, Organismo di Vigilanza, Sistema disciplinare, Sistema di formazione e informazione) e disciplinandone le finalità.

Le Appendici completano la parte generale attraverso i documenti operativi finalizzati a delineare i rapporti con le terze parti e gli stakeholders, nonché a definire l’elencazione dei reati presupposto in continuo aggiornamento. Tra le appendici sono contenuti, altresì, il Codice Etico e le linee di condotta che s'impongono nell'attività di GAMI SRL verso i terzi e viceversa.

Le **Parti Speciali** – di seguito indicate – descrivono le singole attività o processi potenzialmente a “rischio reato” e le relative “misure di organizzazione, gestione e controllo”, adottate dalla Società.

Tali Parti Speciali vengono singolarmente individuate, in relazione alle differenti tipologie di reato presupposto, il cui rischio di verifica si ritiene astrattamente più elevato, tenuto conto dell’attività sociale caratteristica di GAMI IMPIANTI s.r.l. analiticamente descritta nel prosieguo.

I – REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

II – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI - *art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016)*

III – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA - *art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 94/2006 modificato dalla L. 69/2015)*

IV - CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE ALTRA UTILITÀ E CORRUZIONE (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) (articolo modificato dalla L. n. 190/2012)

V – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO - *art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 ed ulteriormente modificato dalla L. n. 99/2009) (modificato dal D.Lgs. 125/2016)*

VI – DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO - *art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009)*

VII – REATI SOCIETARI - *art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002 e successivamente modificato con L. n. 262/2005, L. n. 190/2012 e da ultimo con L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017)*

VIII – DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO - *art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003)*

IX – PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI - *art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006)*

X – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE - *art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e successivamente modificato con L. n. 38/2006, D. Lgs. n. 39/2014 e L. n. 199/2016)*

XI – ABUSI DI MERCATO - *art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005)*

XII – OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - *art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e successivamente modificato con D.Lgs. n. 81/2008) classificazione*

XIII – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÈ AUTORICICLAGGIO - *art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007 e modificato dalla L. n. 186/2014)*

XIV – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE - *art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009, successivamente modificato con L. n. 116/2009 e con D.Lgs. n. 121/2011)*

XV – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA - *art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011)*

XVI – REATI AMBIENTALI - *art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)*

XVII– IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE - *art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161)*

XVIII – RAZZISMO E XENOFOBIA (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 1677, *modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)*

XIX – FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (Art. 25- quaterdecies D. Lgs. n. 231/2,001 - Legge 3/5/2019 n. 39)

XX – REATI TRIBUTARI (Art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001- Legge 19/12/2019 n.157)

XXI - RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO - *art. 12, L. n. 9/2013 (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)*

XXII -REATI TRANSNAZIONALI (L. n. 146/2006) (*Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale*)
alla normativa vigente.

A proposito della catalogazione della suddetta Parte Speciale, giova osservare come, in considerazione degli specifici ambiti di attività riconducibili a GAMI IMPIANTI s.r.l. si ritenga più elevato il rischio di commissione delle summenzionate categorie di reato rispetto alla potenziale commissione delle ulteriori fattispecie criminose previste dal Decreto.

In questa fase la parte speciale non analizza i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, i reati transnazionali, i reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, i reati di criminalità organizzata, contro l'industria e il commercio, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati di abuso di mercato, reati transnazionali, reati di razzismo e xenofobia, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi, reato di contrabbando, la cui commissione è solo astrattamente ipotizzabile nella realtà.

L'elenco delle Parti Speciali potrà naturalmente essere integrato ed aggiornato:

- nel caso in cui intervengano mutamenti nell'attività sociale;
- nel caso di introduzione di nuove tipologie di reato, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che si ritengano potenzialmente riconducibili alla tipologia di attività esercitata dalla Società;
- in ogni ulteriore caso in cui la Società ne ravvisi la necessità.

Tutte le eventuali ulteriori modifiche e/o integrazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo verranno approvate, con formale deliberazione, dal Consiglio di Amministrazione di GAMI IMPIANTI s.r.l.

2.5 Destinatarî del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applica ai seguenti Destinatari:

- Soggetti Apicali e coloro che esercitano di fatto i poteri dei Soggetti Apicali.
- Soggetti Sottoposti all'altrui direzione o vigilanza.
- Procuratori operanti nell'interesse di GAMI IMPIANTI s.r.l. in forza di un formale atto di conferimento di poteri.
- Componenti degli Organi di Controllo.

Le prescrizioni, i protocolli e le procedure di cui al presente Modello Organizzativo vengono comunicati dalla GAMI IMPIANTI s.r.l. a tutti i Destinatari, con modalità idonee a garantirne l'effettiva conoscenza.

3. NATURA ED ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETA' GAMI IMPIANTI S.R.L.

3.1 storia dell'Ente

GAMI s.r.l. nasce nel 1971, con l'attività pionieristica di Vincenzo Cuoco e di sua moglie Rosalba, i quali danno vita alla Gami Estintori in un'epoca in cui la sicurezza e la prevenzione antincendio non erano certo temi all'ordine del giorno.

La passione, la tenacia e il gusto per le sfide del mercato portano l'azienda a rinnovarsi negli anni '90 e con l'avvento di Domenico Cuoco, figlio dei fondatori, nasce Gami Impianti, affiancata, nel nuovo millennio, dalla terza gemma del gruppo, Gami Segnaletica. Si tratta di realtà frutto dello stesso spirito imprenditoriale, contraddistinto dalla spinta all'innovazione e dall'attenzione alla clientela.

Grazie ad una forte personalità e al continuo scambio di *know-how*, la Società affronta quotidianamente le sfide del mercato globalizzato.

Grazie all'esperienza acquisita negli anni, Gami è riuscita a diventare un *partner* affidabile soprattutto grazie alla capacità della propria organizzazione di operare in ambiti altamente sensibili.

Essa realizza impianti antincendio molto complessi, permettendo alle strutture oggetto di intervento di poter continuare ad operare senza ricevere alcun tipo di interferenza

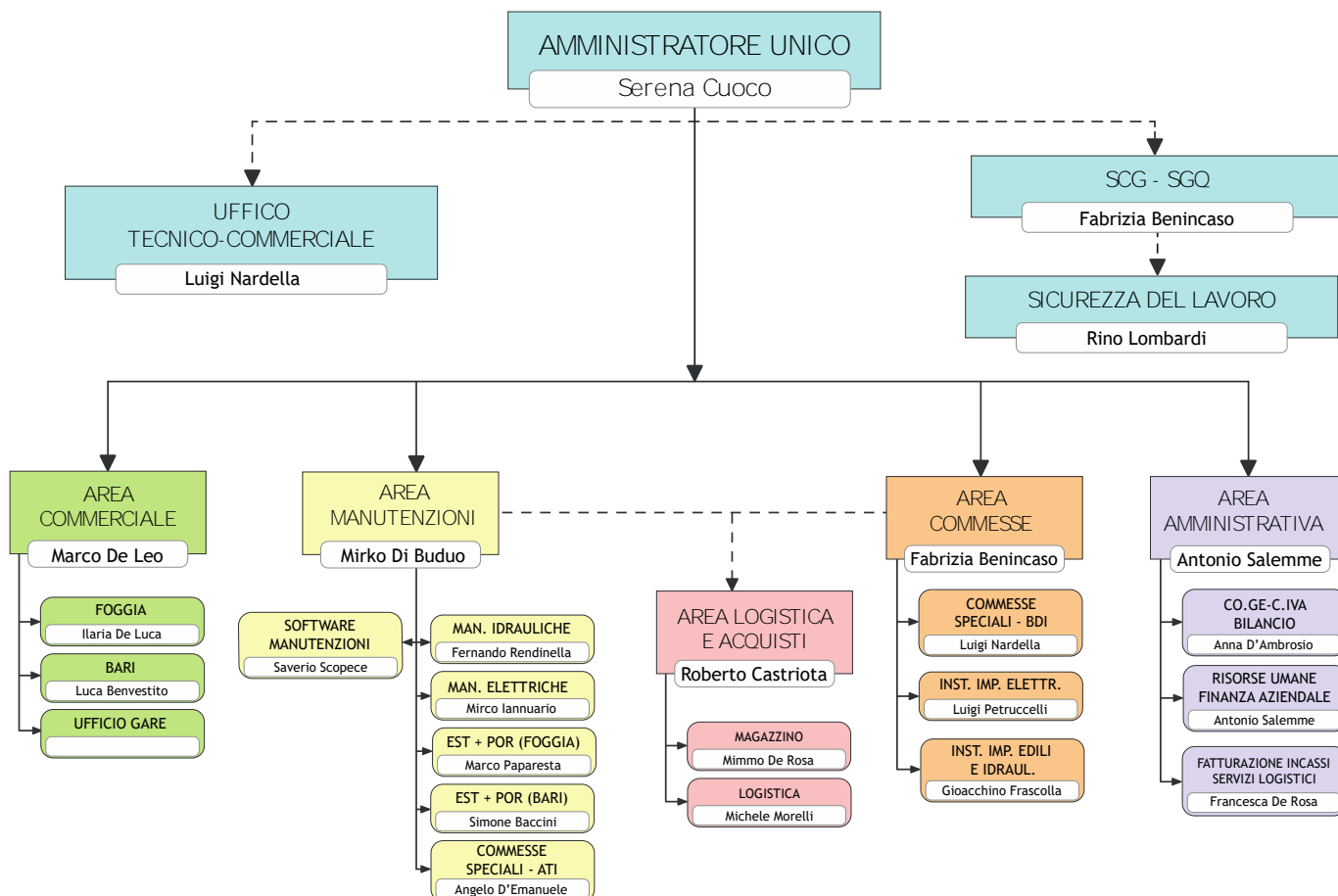
Tra i punti di forza sono la programmazione e la pianificazione delle attività, unite alla condivisione di ogni step lavorativo con ogni committente.

Tale attenzione permette all'azienda di annoverare nel portfolio importanti clienti, le cui esigenze costanti consentono di migliorare lo standard qualitativo quotidianamente.

3.2 Struttura organizzativa

La struttura direzionale ed operativa di GAMI IMPIANTI s.r.l. è costituita da una Sede legale ed amministrativa sita in Foggia – in VIA ANDREA DI CAMARDA N. 14 con **partita iva**: 02295810713

Il sistema di *governance* è di tipo monistico ove l'organo di gestione è impersonificato dall'Amministratore Unico dott.ssa Serena Cuoco.



3.3 Privacy

Nel rispetto della normativa che regola la gestione dei dati personali, Gami Srl ottempera alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 denominato “Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali” (GDPR), ed il successivo D.Lgs. del 10/08/2018 n° 101 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 205 del 04/09/2018, che recepisce la normativa comunitaria e contestualmente abroga la Direttiva 95/46/CE.

A tale scopo, Gami srl. informa gli utenti che i dati personali forniti alla Società sono trattati con le modalità e le finalità descritte qui di seguito.

Modalità di Trattamento

Per trattamento di dati personali ai sensi della norma, si intende qualunque operazione o complesso di operazioni, svolti con o senza l'ausilio di mezzi elettronici o comunque automatizzati, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distribuzione di dati.

La società assicura che il trattamento dei dati sarà effettuato tramite l'utilizzo di idonee procedure che evitino il rischio di perdita, accesso non autorizzato, uso illecito e diffusione, nel rispetto dei limiti e delle condizioni posti dal Regolamento UE 2016/679.

Titolare del Trattamento

Ai sensi dell'articolo 13 e 14 del Regolamento Europeo 2016/679, la Gami srl è il titolare del trattamento nella persona fisica del suo Rappresentante Legale.

Il Responsabile della Protezione dei Dati

Il Responsabile della protezione dei dati è la dott.ssa Serena Cuoco (c.f. CCUSRN89S49F839T) ed è possibile contattarla attraverso la mail: serenacuoco@gamisrl.com

Quali sub-responsabili, Gami srl ha designato i sigg. Anna D'Ambrosio (c.f. DDMBNNA71B54D643J), Marco De Leo (DLEMRC78M16D643H), Luigi Nardella (c.f. NRDLGU73R08Z112M).

Per l'identificazione dell'oggetto del trattamento e per la nomina del Responsabile del Trattamento e dei sub-responsabili, si rinvia alla acclusa scheda di raccolta del consenso, nonché alla lettera di incarico.

4. Organismo di vigilanza

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricollegare l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione degli illeciti contemplati agli artt. 24 e

seguenti, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso proponendone anche l'aggiornamento all'occorrenza.

Tale organismo (Organismo di Vigilanza detto anche ODV), inoltre, per essere in linea con le previsioni normative di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, deve essere caratterizzato da:

-Autonomia ed indipendenza, vale a dire terzietà rispetto alle attività ed alle funzioni aziendali da esso controllate; l'ODV, infatti, deve essere garantito da ogni possibile forma di interferenza e/o di condizionamento od opera di qualunque organo o funzione dell'ente (e, in particolare, dall'organo dirigente);

-Professionalità, che equivale al possesso di comprovate e specifiche competenze in materia di D.Lgs. n. 231 del 2001, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni di vigilanza e controllo ad esso attribuite, nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale;

- Continuità d'azione, ovvero costanza nella vigilanza in ordine al rispetto del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili, nonché nell'assicurarne il periodico aggiornamento.

4.1 Requisiti.

La nomina a componenti dell'Organismo di Vigilanza della Società e la durata in carica nella funzione è subordinata:

- Al possesso di requisiti di onorabilità analoghi a quelli necessari per la nomina degli amministratori della Società;

- All'assenza di cause di incompatibilità e di motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio;
- Alla dimostrazione di capacità professionali adeguate al ruolo da ricoprire, con particolare riguardo alla conoscenza della materia di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, alle modalità di commissione dei reati, ai sistemi di gestione e controllo aziendali.

a) Con riferimento all'onorabilità i componenti dell'OdV non devono essere stati condannati:

- Con sentenza (anche non definitiva) di condanna o di patteggiamento ex art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01;
- Con sentenza (anche non definitiva) che preveda una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

b) Con riguardo all'incompatibilità ed ai motivi di conflitto di interesse, i membri dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata in carica, non dovranno:

1. Rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione dell'Ente;
2. Svolgere funzioni esecutive con poteri decisionali per conto della Società;
3. Intrattenere rapporti di affari con l'Ente tali da condizionarne l'autonomia nello svolgimento delle proprie funzioni;

4. Far parte del nucleo familiare dell'Organo di Amministrazione o di soggetti con ruolo apicale, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado e dal convivente.

4.2 Nomina, durata e revoca.

L'Organismo di Vigilanza di GAMI IMPIANTI s.r.l. è organo monocratico. Questi dura in carica tre anni e può essere rinnovato nella funzione.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

L'eventuale revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza è di competenza dell'Amministratore Unico che può disporla ove sussista una giusta causa.

E' da ritenersi giusta causa di revoca del componente dell'ODV l'inadempimento, per dolo o colpa grave, dei doveri, dei compiti e delle attribuzioni spettanti a tale organismo ed elencati nel successivo paragrafo.

In caso di revoca o decadenza, l'amministratore unico provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza decade per la revoca o decadenza del componente.

In tal caso l'amministratore della Società provvede immediatamente alla sua ricostituzione.

4.3 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza di GAMI IMPIANTI s.r.l. ha il compito di vigilare:

a) sull'osservanza delle prescrizioni del "Modello" da parte dei destinatari, appositamente individuati nei singoli Allegati o Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;

- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del “Modello”, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
- c) sull’opportunità di aggiornamento del “Modello”, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all’Organismo di Vigilanza (OdV) di GAMI IMPIANTI s.r.l. il compito di:

- monitorare le procedure di controllo interno adottate dalla Società, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale («controllo delle procedure»);
- attivare procedure di controllo interno aggiuntive laddove riscontrasse una carenza significativa;
- condurre ricognizioni dell’attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell’ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle Aree a Rischio come definite nelle singole Parti Speciali o Allegati del “Modello”;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del “Modello” e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del “Modello” stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del “Modello”, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine, l’OdV viene tenuto costantemente informato sull’evoluzione delle attività nelle suddette Aree a

Rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; all’OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell’attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di illeciti;

- controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nei singoli «Allegati o Parti Speciali », check list e questionari del “Modello” per le diverse tipologie di reati ed illeciti; in particolare all’OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate negli «Allegati o Parti Speciali», devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l’effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente “Modello”;
- verificare che gli elementi previsti nei singoli «Allegati» o Parti Speciali del “Modello” per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all’attuazione del “Modello” (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare il sistema di deleghe e di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- convocare il Revisore Legale per sottoporre allo stesso quesiti relativi all’interpretazione della normativa rilevante e del “Modello”, nonché richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzione di iniziative o decisioni;

- verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, fornitori o ulteriori parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative. In riferimento alle Aree a Rischio con maggior criticità l'operatività dell'OdV sarà finalizzata alla verifica della funzionalità e dell'efficienza del sistema di gestione per la salute e la sicurezza e del sistema di gestione ambientale, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti, così come previsto dal presente "Modello", nell'ambito delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell'organizzazione. L'OdV avrà diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela ambientale.

Più specificatamente, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- avvalendosi della collaborazione del RSPP, effettuare a campione e a sorpresa ispezioni periodiche presso le strutture ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga genericamente svolta conformemente al MOGC adottato e nel rispetto più in generale delle regole di prevenzione, il tutto finalizzato a garantire l'efficacia del "Modello" stesso;
- verificare in maniera oggettiva l'efficacia del "Modello", in relazione alla struttura ed alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
- attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le funzioni competenti per l'attuazione di misure preventive e/o correttive suggerite;
- richiedere all'Organo Amministrativo / Datore di Lavoro di procedere con le sanzioni disciplinari indicate, in caso di violazione del "Modello" da parte dei soggetti responsabili;

- verificare la puntuale attuazione delle sanzioni disciplinari indicate al C.d.A. / Datore di Lavoro;
- promuovere presso tutte le aree / funzioni un adeguato processo informativo dei lavoratori per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOGC.

L'OdV, per svolgere i propri compiti, potrà avvalersi del supporto di tutte le risorse della Società.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti e l'esercizio dei poteri sopra descritti, l'OdV ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione della Società, gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali, dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato dall'amministratore. Si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo e può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

4.4 Reporting nei confronti degli organi societari

È assegnata all'Organismo di Vigilanza (OdV) di GAMI IMPIANTI s.r.l. una linea di *reporting* verso l'Organo Amministrativo e il Datore di Lavoro.

L'OdV di GAMI IMPIANTI s.r.l. periodicamente trasmette all'Organo Amministrativo / Datore di Lavoro un report scritto sull'attuazione del "Modello" e sull'eventuale individuazione di criticità ad esso connesse restando ferme le competenze riconosciute al Revisore Legale.

Più precisamente, nell'ambito del reporting periodico, l'OdV predispone:

- con cadenza annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta nel quale saranno indicate tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di "miglioramento continuo" del sistema di gestione integrato;

- con periodicità variabile e non definita, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito delle informazioni ricevute dall'organizzazione, che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e/o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l'efficacia del modello.

In ogni caso, l'OdV di GAMI IMPIANTI s.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del "Modello" o a situazioni specifiche.

4.5 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, l'OdV è dotato di:

- Indipendenza ed autonomia:

Deve avere collegamento gerarchico il più elevato possibile; si presenta inoltre rilevante la previsione di un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero all'Organo Amministrativo.

- Professionalità:

i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto.

4.6 Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:

l'OdV deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel "Modello".

Per garantire il rispetto di tale attività, l'OdV non costituisce un Organismo subordinato al vertice aziendale, bensì un Organismo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo.

L'OdV deve vigilare sull'osservanza del "Modello" utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale della Società.

L'OdV ha inoltre il compito di curare l'attuazione del "Modello" e di curarne l'aggiornamento.

La mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.

5. FLUSSI INFORMATIVI

5.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

Con riferimento all'attività di *reporting* l'Organismo di Vigilanza relaziona, mediante comunicazioni scritte al Consiglio di Amministrazione, in merito all'esito delle verifiche svolte e alle iniziative intraprese.

L'ODV può essere consultato in qualsiasi momento dall'amministratore unico per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche mentre, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

Annualmente, poi, l'ODV redige una relazione scritta sulle attività svolte nel corso dell'anno e la invia all'organo amministrativo.

5.2 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.2.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo,

proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del "Modello" nelle Aree a Rischio. In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'OdV di GAMI IMPIANTI s.r.l. notizie rilevanti e relative alla vita della Società nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reati e/o di illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello", e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel "Modello" o alla consumazione di reati e di illeciti.

GAMI IMPIANTI s.r.l. si impegna a definire, in attuazione al "Modello", un efficace flusso delle informazioni che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal Decreto in relazione all'attività di GAMI IMPIANTI s.r.l. o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- nell'ambito delle Aree a Rischio, il coinvolgimento delle funzioni in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
- mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;
- esiti delle attività di sorveglianza (monitoraggio) interne all'organizzazione;
- esiti delle attività di reporting interne all'organizzazione;
- accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e/o segnalazione di casi di malattia professionale;
- eventuali 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 i reati di cui al 589 e 590 del c.p.;
- qualsiasi altra informazione relativa all'attuazione o all'efficacia del "Modello".

Le segnalazioni potranno essere in qualsiasi forma (anche anonima) ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del "Modello"; l'OdV di GAMI IMPIANTI s.r.l..

agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando 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 e/o in mala fede.

L'OdV di GAMI IMPIANTI s.r.l. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna.

In caso di persistenza di dubbi sulla correttezza di comportamenti di dipendenti, agenti, consulenti, o fornitori, clienti, l'OdV provvederà, in accordo con l'Organo Amministrativo di GAMI IMPIANTI s.r.l. ad emettere eventuali raccomandazioni e/o provvedimenti rivolti ai soggetti interessati.

È prevista l'istituzione di «canali informativi dedicati», da parte dell'OdV di GAMI IMPIANTI s.r.l., con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi dubbi.

5.2.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza di GAMI IMPIANTI s.r.l. le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti previsti dal Decreto in esame; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativi per i reati e per gli illeciti previsti dal Decreto in esame;

- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del "Modello" con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'OdV di GAMI IMPIANTI s.r.l. propone, se del caso, all'Organo Amministrativo eventuali modifiche della lista sopra indicata.

5.3 Il Sistema di *Whistleblowing*

Tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello devono informare - tempestivamente, direttamente o con gli strumenti che la Società pone a disposizione - l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe essere fonte per la Società di una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del Codice Etico, del Codice di Comportamento Antimafia o delle procedure previste dal Modello.

Tale obbligo di informazione sussiste anche nei confronti dei collaboratori esterni della Società per espressa previsione contrattuale.

A tal fine la Società pone a disposizione dei dipendenti e/o collaboratori specifici canali di segnalazione e/o piattaforme tecniche che favoriscano la tutela dei dati del segnalante in buona fede, del segnalato e dei terzi.

La tutela dell'identità del segnalato verrà meno nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato e/o l'azienda.

Il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede, o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita, costituisce grave violazione disciplinare.

5.4 Altre segnalazioni

Devono, in ogni caso, essere comunicate all'ODV in forma scritta:

- Ogni fatto integrante la violazione del Modello o comunque conseguente a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o dall'Autorità Giudiziaria, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- I provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità dai quali sia desumibile la possibile commissione di uno o più degli illeciti stabiliti dal Decreto;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Amministratore o dai responsabili di funzione in caso di avvio di un procedimento penale per i reati previsti dal Decreto;
- Le relazioni redatte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni integranti profili di criticità nell'ottica del Modello;
- Le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- Le notizie relative ai procedimenti disciplinari intrapresi all'interno della Società ed alle eventuali sanzioni applicate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di detti procedimenti con le relative motivazioni.

5.5 I Responsabili delle segnalazioni

Chiunque decida di effettuare una segnalazione con qualunque mezzo deve inoltrarla all'OdV direttamente o mediante il canale dedicato.

L'Organismo di Vigilanza svolge una valutazione preliminare per valutarne la possibile fondatezza qualora i fatti segnalati rappresentino rischi diretti e/o indiretti di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'OdV garantisce le misure di sicurezza necessarie alla tutela dei dati raccolti.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti e le opportune iniziative.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene conservata sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari può determinare l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

6. Formazione e Informazione sul Modello 231

Un'apposita sezione della "Parte Generale" del "Modello 231" adottato da GAMI SRL è dedicata alla regolamentazione della formazione e informazione del personale dipendente sul corretto funzionamento del "SISTEMA 231" .

Affiché quest'ultimo possa dirsi effettivamente ed efficacemente attuato, occorre invero conferire, ai "Destinatari" dello stesso, l'adeguata preparazione in merito alla sua concreta operatività.

A tale scopo, è stato creato un apposito documento denominato "PROGRAMMA DI FORMAZIONE" contenente il piano della formazione e la Funzione aziendale a ciò deputata.

7. Il sistema disciplinare

La Sezione IV della "Parte Generale" del "Modello 231" adottato da "GAMI SRL" contiene la disciplina, la descrizione e le regole attuative del sistema disciplinare, operante in caso di violazione del modello.

Si rinvia alla detta sezione per l'analisi delle procedure da seguire e delle sanzioni irrogabili in caso di violazione del modello.