



GBA Srl Engineering and Construction

Organization and management model

General part

Version 1

Adopted pursuant to

Legislative decree 8 June 2001, n. 231

Approved by the Board of Directors with resolution dated 11/10/2023

INDEX

1. DESCRIPTION OF THE REGULATORY FRAMEWORK	3
2. DESCRIPTION OF THE COMPANY REALITY - ELEMENTS OF THE GOVERNANCE MODEL AND THE GENERAL ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE COMPANY	17
3. ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL AND METHODOLOGY FOLLOWED FOR ITS PREPARATION	19
4. THE SUPERVISORY BODY PURSUANT TO THE LEGISLATIVE DECREE. NO. 231/2001	23
5. DISCIPLINARY SYSTEM.....	32
6. TRAINING AND COMMUNICATION PLAN	37
7. ADOPTION OF THE MODEL SUPERVISION, UPDATE AND ADAPTATION CRITERIA OF THE MODEL.....	40

1. DESCRIPTION OF THE REGULATORY FRAMEWORK

1.1. Introduction

With Legislative Decree 8 June 2001, n. 231 (hereinafter also Legislative Decree no. 231/2001 or the “Decree 231”), implementing the delegation granted to the Government with art. 11 of Law 29 September 2000, n. 300, the regulation of the liability of entities for administrative offenses resulting from crime was introduced.

In particular, this regulation applies to entities with legal personality, such as companies and associations, even those without legal personality.

The Legislative Decree n. 231/2001 finds its primary genesis in some international and community conventions ratified by Italy which require the provision of forms of responsibility of collective bodies for certain types of crime.

According to the regulations introduced by Decree 231, in fact, the Companies can be held responsible for some crimes committed or attempted in the interest or to the advantage of the Companies themselves, by representatives of the company top management (the so-called subjects "in top positions") and by those who are subject to the management or supervision of the latter (see, art. 5, c. 1, of Legislative Decree no. 231/2001).

The administrative liability of the Companies is independent from the criminal liability of the natural person who committed the crime, indeed the liability *de societas* goes hand in hand with that of the natural person, although it can continue even when the natural person's proceedings are archived or acquittal is declared (e.g. due to the statute of limitations of the crime).

This expansion of responsibility essentially aims to involve the assets of the companies and, ultimately, the economic interests of the shareholders in the punishment of certain crimes, who, until the entry into force of Decree 231 did not suffer direct consequences from the commission of the crimes committed. , in the interest or to the advantage of their Company, by directors and/or employees.

The Legislative Decree n. 231/2001 innovates the Italian legal system as both pecuniary and interdictory sanctions are now directly and autonomously applicable to the Companies in relation to crimes attributed to subjects functionally linked to the Company pursuant to art. 5 of the Legislative Decree. 8 June 2001, n. 231.

The administrative liability of the Company is, however, excluded if the Company has, among other things, adopted and effectively implemented, before the commission of the crimes, organisational, management and control models suitable for preventing the crimes themselves; these models can be adopted on the basis of codes of conduct (guidelines) developed by the associations representing the companies, including Confindustria, and communicated to the Ministry of Justice.

The administrative liability of the Company is, in any case, excluded if the top management and/or their subordinates have acted in their own exclusive interest or that of third parties.

1.2. Nature of responsibility

With reference to the nature of administrative liability pursuant to Legislative Decree. n. 231/2001, the Explanatory Report to the Decree underlines the "birth of a tertium genus that combines the essential features of the penal and administrative systems in an attempt to reconcile the reasons for preventive effectiveness with those, even more unavoidable, of maximum guarantee" .

The Legislative Decree n. 231/2001 has, in fact, introduced into our legal system a form of "administrative" type liability for companies - in compliance with the provisions of the art. 27, first paragraph, of our Constitution - but with numerous points of contact with a "criminal" type of liability.

In this sense, see – among the most significant – the articles. 2, 8 and 34 of the Legislative Decree. n. 231/2001 and, in particular, the first reaffirms the principle of legality typical of criminal law; the second provides for the autonomy of the entity's responsibility with respect to ascertaining the responsibility of the natural person responsible for the criminal conduct; the third concerns the circumstance that this liability, depending on the commission of a crime, is ascertained in the context of a criminal proceeding and is, therefore, assisted by the guarantees typical of the criminal process.

1.3. Perpetrators of the crime: subjects in top positions and subjects subject to the management of others

As already introduced, in accordance with the provisions of the Legislative Decree. n. 231/2001, the Company is responsible for crimes committed in its interest or to its advantage, if committed:

- by "people who hold representation, administrative or management functions of the entity or one of its organizational units with financial and functional autonomy as well as by people who exercise, even de facto, the management and control of the entity itself" (the above defined subjects "in top positions" pursuant to art. 5, c. 1, letter a), Legislative Decree. n. 231/2001);
- by persons subject to the management or supervision of one of the top management subjects (the so-called subjects subject to the management of others pursuant to art. 5, c. 1, letter b), Legislative Decree. n. 231/2001).

It is also appropriate to reiterate that the Company is not liable, by express legislative provision (see, art. 5, c. 2, Legislative Decree no. 231/2001), if the above-mentioned people acted in their exclusive interest or third parties.

1.4. *Type of crime*

Based on the Legislative Decree. n. 231/2001, the entity can only be held responsible for the crimes expressly referred to in the same Decree 231, if committed in its interest or to its advantage by qualified subjects pursuant to art. 5, c. 1, Legislative Decree. n. 231/01, or in the case of specific legal provisions that refer to Decree 231, as in the case of art. 10 of Law no. 146/2006.

The cases can be included, for ease of explanation, in the following categories:

- crimes against the Public Administration. This is the first group of crimes originally identified by the Legislative Decree. n. 231/2001 (articles 24 and 25);
- counterfeiting of coins, public credit cards, revenue stamps and identification instruments or signs, such as counterfeiting of coins, public credit cards and revenue stamps, provided for by art. 25-bis of Decree 231 and introduced by Law 23 November 2001, n. 409, containing "Urgent provisions in view of the introduction of the Euro";
- corporate crimes. The Legislative Decree 11 April 2002, n. 61, as part of the corporate law reform, provided for the extension of the administrative liability regime of entities also to certain corporate crimes (such as, for example, false corporate communications, illicit influence on the meeting, referred to in art. 25 -ter Legislative Decree no. 231/2001);
- crimes relating to terrorism and subversion of the democratic order (referred to by art. 25-quater Legislative Decree no. 231/2001, introduced by art. 3 of Law 14 January 2003, no. 7). These are "crimes with the aim of terrorism or subversion of the democratic order, provided for by the penal code and special laws", as well as crimes, other than those indicated above, "which have in any case been carried out in violation of the provisions by article 2 of the International Convention for the Suppression of the Financing of Terrorism made in New York on 9 December 1999");
- market abuse, referred to in art. 25-sexies of Decree 231, as introduced by art. 9 of Law 18 April 2005, n. 62 ("Community Law 2004");
- crimes against the individual personality, provided for by art. 25-quinquies, introduced in Decree 231 by art. 5 of Law 11 August 2003, n. 228, such as child prostitution, child pornography, human trafficking and reduction and maintenance of slavery;

- transnational crimes. The art. 10 of Law 16 March 2006 n. 146 provides for the administrative liability of the Company also with reference to the crimes specified by the same Law which present the characteristic of transnationality;
- crimes against life and individual safety. The art. 25-quater.1 of Decree 231 provides for the practices of mutilation of female genital organs among the crimes with reference to which the administrative responsibility of the Company is attributable;
- health and safety crimes. The art. 25-septies provides for the administrative liability of the Company in relation to the crimes referred to in articles 589 and 590, third paragraph, of the Criminal Code (Manslaughter and serious or very serious negligent injury), committed in violation of the accident prevention and hygiene regulations and health at work;
- crimes of receiving, laundering and using money, goods or benefits of illicit origin, as well as self-laundering. The art. 25-octies of the Decree establishes the extension of the entity's liability also with reference to the crimes provided for by articles 648, 648-bis, 648-ter and 648-ter 1 of the Criminal Code;
- IT crimes and illicit data processing. The art. 24-bis of the Decree provides for the administrative liability of the Company in relation to the crimes referred to in articles 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater and 635-quinquies of the Criminal Code;
- organized crime crimes. The art. 24-ter of Decree 231 establishes the extension of the entity's liability also with reference to the crimes provided for in articles 416, sixth paragraph, 416-bis, 416-ter and 630 of the Criminal Code and the crimes provided for in article 74 of the Text Only pursuant to Presidential Decree 9 October 1990, n. 309;
- crimes against industry and commerce. The art. 25-bis-1 of Decree 231 provides for the administrative liability of the Company in relation to the crimes referred to in articles 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter and 517-quater of the Criminal Code;
- crimes relating to copyright infringement. The art. 25-novies of Decree 231 provides for the administrative liability of the Company in relation to the crimes referred to in articles 171, c. 1, letter. a-bis) and c. 3, 171-bis, 171-ter and 171-septies, 171-octies of Law 22 April 1941, n. 633;
- incitement not to make statements or to make false statements to the Judicial Authority (art. 377-bis of the criminal code), referred to in art. 25-decies of Decree 231;
- environmental crimes. Article 25-undecies of Decree 231 provides for the administrative liability of the Company in relation to the crimes referred to in articles 452-bis, 452-quater, 452-quinquies, 452-sexies, 452-octies, 727-bis and 733- bis of the Criminal Code (in particular these concern significant environmental crimes including pollution and environmental disaster), some articles provided for by the Legislative Decree. n. 152/2006 (Consolidated Environmental Law), some articles of Law no. 150/1992 to protect endangered animal and plant species and dangerous animals, art. 3, c. 6, of Law no. 549/1993 on the protection of stratospheric ozone and the environment and some articles of the Legislative Decree. n. 202/2007 on pollution caused by ships;
- crimes for the employment of third-country nationals whose residence is illegal. The art. 25-duodecies of Decree 231 provides for the administrative liability of the Company in relation to the crimes of the art. 2, c. 1, Legislative Decree. 16 July 2012, n. 109, in the event that foreign workers without a residence permit or even an expired one are used;
- corruption crimes between private individuals. The art. 25-ter 1, letter. s-bis) of Decree 231 provides for the administrative liability of the Company in relation to the crimes referred to in art. 2635 cc;
- crimes of solicitation of minors. Article 25-quinquies, c. 1, letter. c) of Decree 231 provides for the administrative responsibility of the Company in relation to art.3 of the Legislative Decree. 04.03.2014, n.39 of the new case referred to in art.609 undecies of the criminal code;

- crimes of racism and xenophobia. The art. 25-terdecies provides for the administrative liability of the Company in relation to the crimes of the art. 604-bis of the Criminal Code (Propaganda and incitement to commit crimes for reasons of racial, ethnic and religious discrimination);
- crimes for entities operating in the virgin olive oil supply chain. The art. 12, Law no. 9/2013 made the following crimes applicable to those who operate in the virgin olive oil supply chain: use, adulteration and counterfeiting of food substances (art. 440 criminal code), trade in counterfeit or adulterated food substances (art. 442 criminal code), trade in harmful food substances (art. 444 criminal code); counterfeiting, alteration or use of distinctive signs of intellectual works or industrial products (art. 473 of the criminal code); introduction into the State and trade of products with false signs (art. 474 criminal code); fraud in the exercise of trade (art. 515 criminal code); sale of non-genuine food substances as genuine (art. 516 criminal code); sale of industrial products with false signs (art. 517 criminal code); counterfeiting of geographical indications and designations of origin of agri-food products (art. 517-quarter of the criminal code);
- fraud in sports competitions, illegal gambling or betting and gambling using prohibited devices. The art. 25-quaterdecies provides for the administrative liability of the Company in relation to the following crimes: sports fraud (art.1, Law 401/1989) and crimes and contraventions linked to the operation, organisation, sale of gaming and betting activities in violation of authorizations or administrative concessions (art.4, Law 401/1989);
- tax crimes, referred to in the art. 25-quinquiesdecies, including various cases of Legislative Decree. n. 74/2000, such as: fraudulent declaration through the use of invoices or other documents for non-existent operations, fraudulent declaration through other devices, unfaithful declaration, issuing of invoices or other documents for non-existent operations, undue compensation, concealment or destruction of accounting documents, failure to declare , fraudulent evasion of the payment of taxes;
- fraud and falsification of means of payment other than cash. The art. 25-octies.1, entitled "Crimes relating to means of payment other than cash", provides for the administrative liability of the Company in relation to crimes of undue use and falsification of credit and payment cards (art. 493-ter of the criminal code), possession and dissemination of equipment, devices or computer programs aimed at committing crimes involving payment instruments other than cash (art. 493-quarter of the criminal code), computer fraud (art. 640-ter of the criminal code) and the commission of any other crime against faith public, against property or which in any case offends property as provided for by the Criminal Code, when it concerns payment instruments other than cash (art. 25-octies.1, c. 2);
- crimes against cultural heritage. Law 9 March 2022, n. 22, "Provisions regarding crimes against cultural heritage", introduced the art. 25-septiesdecies entitled "crimes against cultural heritage", including the following crimes of the Criminal Code: misappropriation of cultural goods (art. 518-ter), illicit import of cultural goods (art. 518-decies), illicit exit or export of cultural assets (art. 518-undecies), destruction, dispersion, deterioration, disfigurement, soiling and illicit use of cultural or landscape assets (art. 518-duodecies), counterfeiting of works of art (art. 518-quaterdecies), theft of cultural property (art. 518-bis), receiving stolen property of cultural property (art. 518-quarter), falsification of private documents relating to cultural property (art. 518-octies);
- recycling of cultural assets and devastation. Law 9 March 2022, n. 22, "Provisions regarding crimes against cultural heritage", introduced the art. 25-duodevicies entitled "Laundering of cultural assets and devastation and looting of cultural and landscape assets", including the following crimes of the Criminal Code: laundering of cultural assets (art. 518-sexies), devastation and looting of cultural and landscape assets (art. 518-terdecies).

The categories listed above are destined to increase further, also due to the legislative tendency to broaden the scope of operation of Decree 231, in compliance with international and community obligations.

1.5. Sanctioning apparatus

The articles 9 and 23 of the Legislative Decree. n. 231/2001 provide for the following sanctions against the Company, as a consequence of the commission or attempted commission of the crimes mentioned above:

- pecuniary sanction (and precautionary seizure);
- interdictory sanctions (also applicable as a precautionary measure) lasting no less than three months and no more than two years (with the clarification that, pursuant to art. 14, c. 1, Legislative Decree no. 231/2001, “The disqualifying sanctions have as their object the specific activity to which the entity's offense refers”) which, in turn, may consist of:
 - ban from carrying out the activity;
 - suspension or revocation of authorisations, licenses or concessions functional to the commission of the offence;
 - prohibition on contracting with the public administration, except to obtain the performance of a public service;
 - exclusion from benefits, financing, contributions or subsidies and the possible revocation of those granted;
 - prohibition on advertising goods or services;
 - confiscation (and precautionary seizure);
 - publication of the sentence (in case of application of a disqualifying sanction).

The pecuniary sanction is determined by the criminal judge through a system based on "quotas" in numbers of no less than one hundred and no more than one thousand, each quota has a variable amount between a minimum of Euro 258.22 and a maximum of Euro 1549.37 . In assessing the financial penalty, the judge will determine:

- the number of shares, taking into account the seriousness of the fact, the degree of responsibility of the Company as well as the activity carried out to eliminate or mitigate the consequences of the fact and to prevent the commission of further offences;
- the amount of the single quota, based on the economic and financial conditions of the Company.

The interdictory sanctions are applied in relation only to the crimes for which they are expressly provided for (i.e. crimes against the public administration, certain crimes against public faith - such as counterfeiting of coins - crimes relating to terrorism and subversion of democratic order, crimes against the individual personality, practices of mutilation of female genital organs, transnational crimes, crimes relating to health and safety as well as crimes of receiving, laundering and using money, goods or benefits of illicit origin , computer crimes and illicit data processing, organized crime crimes, crimes against industry and commerce, crimes relating to infringement of copyright, certain environmental crimes, crimes for the employment of citizens of third countries whose stay is illegal, undue inducement to give or promise benefits, tax crimes and smuggling, crimes relating to instruments other than cash payment, crimes against cultural heritage and laundering of cultural goods, and of devastation and looting of cultural and landscape assets) and provided that at least one of the following conditions is met:

- the Company derived a significant profit from the commission of the crime and the crime was committed by individuals in top positions or by individuals subject to the direction of others when, in the latter case, the commission of the crime was determined or facilitated by serious organizational deficiencies;
- in case of repetition of the offences.

The judge determines the type and duration of the disqualification sanction taking into account the suitability of the individual sanctions to prevent the reiteration or prolongation of offenses of the type committed and, if necessary, can apply them jointly (art. 14, c. 1 and c. 3, Legislative Decree no. 231/2001).

The sanctions of the ban from carrying out the activity, the ban on contracting with the public administration and the ban on advertising goods or services can be applied - in the most serious cases - definitively. Furthermore, we point out the possible continuation of the Company's activity (instead of the imposition of the sanction) by a commissioner appointed by the judge pursuant to and under the conditions set out in art. 15 of the Legislative Decree. n. 231/2001.

1.6. Attempt

In the cases of commission, in the form of an attempt, of crimes sanctioned on the basis of the Legislative Decree. n. 231/2001, pecuniary sanctions (in terms of amount) and disqualification sanctions (in terms of duration) are reduced by a third to a half.

The imposition of sanctions is excluded in cases where the entity voluntarily prevents the completion of the action or the realization of the event (art. 26, Legislative Decree no. 231/2001).

1.7. Events modifying the institution

The Legislative Decree n. 231/2001 regulates the entity's financial liability regime also in relation to events modifying the same such as transformation, merger, split and transfer of the company.

According to the art. 27, c. 1, of the Legislative Decree. n. 231/2001, the entity is responsible for the obligation for the payment of the pecuniary sanction with its assets or with the common fund. In this sense, the notion of assets must refer to companies and bodies with legal personality, while the notion of "common fund" concerns unrecognized associations.

The articles 28 and 33 of the Legislative Decree. n. 231/2001 regulate the impact on the entity's liability of modifying events connected to company transformation, merger, split and transfer operations. The Legislator took into account two opposing needs:

- on the one hand, to prevent such operations from constituting a tool to easily evade the administrative responsibility of the entity;
- on the other, do not penalize reorganization interventions without evasive intent.

The explanatory report to the Legislative Decree. n. 231/2001 states "The general criterion followed in this regard was to regulate the fate of the pecuniary sanctions in accordance with the principles dictated by the Civil Code in relation to the generality of the other debts of the original entity, maintaining, conversely, the connection of the sanctions interdictions with the branch of activity in which the crime was committed".

In case of transformation, the art. 28 of the Legislative Decree. n. 231/2001 provides (in coherence with the nature of this institution which implies a simple change in the type of Company, without determining the extinction of the original legal entity) that the liability of the entity for crimes committed before the date on which the transformation took effect.

In the event of a merger, the entity resulting from the merger (including by incorporation) is liable for the crimes for which the entities participating in the merger were responsible (art. 29 of Legislative Decree no. 231/2001).

The art. 30 of the Legislative Decree. n. 231/2001 provides that, in the case of a partial split, the split company remains liable for crimes committed before the date on which the split took effect.

The entities benefiting from the demerger (both total and partial) are jointly and severally obliged to pay the pecuniary sanctions due by the demerged entity for crimes committed before the date on which the demerger took effect, but, within the limit of the actual value of the net assets transferred to the single entity.

This limit does not apply to the beneficiary companies, to which the branch of activity in which the crime was committed has been transferred, even if only in part.

The interdictory sanctions relating to crimes committed before the date on which the split took effect apply to entities to which the branch of activity within which the crime was committed has remained or has been transferred, even in part.

The art. 31 of Decree 231 provides for provisions common to mergers and demergers, concerning the determination of sanctions in the event that such extraordinary operations occurred before the conclusion of the proceedings. In particular, the principle according to which the judge must commensurate the pecuniary sanction is clarified, according to the criteria established by the art. 11, c. 2, of Decree 231, referring in any case to the economic and financial conditions of the entity originally responsible, and not to those of the entity to which the sanction should be attributed following the merger or split.

In the event of a disqualification sanction, the entity that will be liable following the merger or split may ask the judge to convert the disqualification sanction into a pecuniary sanction, provided that: i) the organizational fault that made the commission of the crime possible is been eliminated and; ii) the entity has taken steps to compensate for the damage and made available (for confiscation) any part of the profit obtained.

The art. 32 of the Legislative Decree. n. 231/2001 allows the judge to take into account the sentences already imposed on the entities participating in the merger or the split entity, in order to configure the reiteration pursuant to the art. 20 of the Legislative Decree. n. 231/2001.

For the cases of transfer and transfer of a company, a uniform regulation is envisaged (art. 33 of Legislative Decree no. 231/2001); the transferee, in the case of transfer of the company in whose activity the crime was committed, is jointly and severally obliged to pay the pecuniary sanction imposed on the transferor, with the following limitations:

- without prejudice to the benefit of preventive enforcement of the transferor;
- the transferee's liability is limited to the value of the transferred company and the financial penalties resulting from the mandatory accounting books or due for administrative offenses of which he was, in any case, aware.

On the contrary, the disqualifying sanctions imposed on the transferor do not extend to the transferee.

1.8. Crimes committed abroad

According to the art. 4 of the Legislative Decree. n. 231/2001, the entity can be held accountable in Italy in relation to crimes - covered by the same Legislative Decree. n. 231/2001 - committed abroad. The explanatory report to the Legislative Decree. n. 231/2001 underlines the need not to leave a frequently occurring criminological situation without a sanction, also in order to avoid easy evasion of the entire regulatory system in question.

The assumptions on which the entity's liability for crimes committed abroad is based are:

- the crime must be committed by a person functionally linked to the entity, pursuant to art. 5, c. 1, of the Legislative Decree. n. 231/2001;
- the entity must have its main headquarters in the territory of the Italian State;
- the entity can respond only in the cases and under the conditions provided for by the articles. 7, 8, 9, 10 cp (in cases where the law provides that the guilty person - a natural person - is punished at the request of the Minister of Justice, proceedings are taken against the entity only if the request is also made against the entity itself) and, also in compliance with the principle of legality referred to in the art. 2 of the Legislative Decree. n. 231/2001, only for crimes for which his responsibility is provided for by an ad hoc legislative provision;
- provided that the cases and conditions referred to in the aforementioned articles of the Criminal Code exist, the State of the place where the crime was committed has not already taken action against the entity.

1.9. Procedure for ascertainment of the offence

Liability for an administrative offense deriving from a crime is ascertained in the context of criminal proceedings. In this regard, the art. 36 of the Legislative Decree. n. 231/2001 provides "The competence to know the administrative offenses of the entity belongs to the criminal judge competent for the crimes on which they depend. For the procedure for ascertaining the administrative offense of the entity, the provisions on the composition of the court and the related procedural provisions relating to the crimes on which the administrative offense depends are observed".

Another rule, inspired by reasons of effectiveness, homogeneity and procedural economy, is that of the mandatory joining of proceedings: the trial against the entity must remain joined, as far as possible, to the criminal trial established against the natural person who committed the crime assumption of the entity's liability (art. 38 of Legislative Decree no. 231/2001). This rule is reflected in the provisions of the same art. 38 which, in paragraph 2, regulates the cases in which administrative offenses are proceeded separately.

The entity participates in the criminal proceedings with its legal representative, unless the latter is accused of the crime on which the administrative offense depends. In any case, when the legal representative does not appear, the established entity is represented by the defender (art. 39, c. 1 and 4, of Legislative Decree no. 231/2001).

1.10. Exempt value of organisation, management and control models

Fundamental aspect of the Legislative Decree. n. 231/2001 is the attribution of an exempt value to the organisation, management and control models that the Company adopts in compliance with the provisions of the same Decree 231.

In fact, in the event that the crime was committed by a person in a top position, the Company is not liable if it proves that (art. 6, c. 1, Legislative Decree no. 231/2001):

- the management body has adopted and effectively implemented, before the commission of the crime, organizational and management models suitable for preventing crimes of the type that occurred;
- the task of supervising the functioning and observance of the models and ensuring their updating has been entrusted to a Company body with autonomous powers of initiative and control;
- the people committed the crime by fraudulently evading the organization and management models;
- there was no omitted or insufficient supervision by the Supervisory Body.

In the case of a crime committed by top management, the Company therefore has a presumption of responsibility due to the fact that these individuals express and represent the policy and, therefore, the will of the entity itself. This presumption, however, can be overcome if the Company is able to demonstrate its non-involvement in the facts alleged against the top management person by proving the existence of the competing requirements listed above and, consequently, the circumstance that the commission of the crime does not derive from its own “organizational fault”.

However, in the case of a crime committed by subjects subject to the management or supervision of others, the Company is liable if the commission of the crime was made possible by the violation of the management or supervision obligations which the Company is required to observe.

In any case, the violation of management or supervisory obligations is excluded if the Company, before the commission of the crime, has adopted and effectively implemented an Organization, Management and Control Model (hereinafter also "Model 231") suitable for preventing crimes of the kind that occurred.

In the case of a crime committed by a person subject to the direction or supervision of a top management person, there is a reversal of the burden of proof. The accusation must, in the case provided for by the aforementioned art. 7 of Decree 231, prove the failure to adopt and effectively implement an Organisation, Management and Control Model suitable for preventing crimes of the type that occurred.

The Legislative Decree n. 231/2001 outlines the content of the organization and management models, providing that the same, in relation to the extension of the delegated powers and the risk of committing crimes, as specified by the art. 6, c. 2, they must:

- identify the activities in which crimes can be committed;
- provide specific protocols aimed at planning the formation and implementation of the Company's decisions in relation to the crimes to be prevented;
- identify methods of managing financial resources suitable for preventing the commission of crimes;
- establish information obligations towards the body responsible for supervising the functioning and compliance with the models;
- introduce a disciplinary system suitable for sanctioning failure to comply with the measures indicated in Model 231.

The art. 7, c. 4, of the Legislative Decree. n. 231/2001 also defines the requirements for the effective implementation of organizational models:

- the periodic verification and possible modification of Model 231 when significant violations of the provisions are discovered, or when changes occur in the organization and activity;
- a disciplinary system suitable for sanctioning failure to comply with the measures indicated in Model 231.

1.11. Codes of conduct

The art. 6, c. 3, of the Legislative Decree. 231/2001 provides that "The organization and management models can be adopted, guaranteeing the needs referred to in paragraph 2, on the basis of codes of conduct drawn up by the associations representing the entities, communicated to the Ministry of Justice which, in agreement with the competent ministries, may formulate, within thirty days, observations on the suitability of the models to prevent crimes".

Confindustria, in implementation of the provisions of the aforementioned article, has defined the Guidelines for the construction of organisation, management and control models (hereinafter also referred to as "Confindustria Guidelines") providing, among other things, methodological indications for the identification of risk areas (sector/activity in which crimes can be committed), the design of a control system (the so-called protocols for planning, training and implementation of the organisation's decisions) and the contents of the Organization Model, Management and Control.

In particular, the Confindustria Guidelines suggest that associated companies use risk assessment and risk management processes and provide the following phases for the definition of Model 231:

- identification of risks and protocols;
- adoption of some general tools, the main ones of which are a Code of Corporate Conduct and Ethics (hereinafter also Code of Ethics) with reference to crimes pursuant to Legislative Decree. 231/2001 and a disciplinary system;
- identification of the criteria for choosing the Supervisory Body, indication of its requirements, tasks and powers and information obligations.

The Confindustria Guidelines were sent, before their dissemination, to the Ministry of Justice, pursuant to art. 6, c. 3 of the Legislative Decree. n. 231/2001, so that the latter could express his observations within thirty days, as provided for by the art. 6, c. 3 of the Legislative Decree. n. 231/2001, referred to above.

The latest version was published in June 2021 (with approval by the Ministry of Justice on 8 June 2021).

The GBASrl Company has adopted its own Organization, Management and Control Model based on the Guidelines developed by the main trade associations and, in particular, on the Confindustria Guidelines.

1.12. Suitability Syndicate

The assessment of the Company's liability, attributed to the criminal judge, occurs through:

- the verification of the existence of the crime predicated for the liability of the Company;
- the suitability syndicate on the organizational models adopted.

The judge's review regarding the abstract suitability of the 231 Organizational Model to prevent the crimes referred to in the Legislative Decree. n. 231/2001 is conducted according to the so-called "posthumous prognosis" criterion.

The suitability judgment must be formulated according to a substantially *ex ante* criterion, whereby the judge ideally places himself in the company reality at the moment in which the offense occurred to test the congruence of the Model 231 adopted. In other words, the Organizational Model which, before the commission of the crime, could and should be considered such as to eliminate or, at least, minimize, with reasonable certainty, the risk of the commission of the crime subsequently occurring must be judged "suitable for preventing crimes". .

2. DESCRIPTION OF THE COMPANY REALITY - ELEMENTS OF THE GOVERNANCE MODEL AND THE GENERAL ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE COMPANY

2.1. Corporate purpose

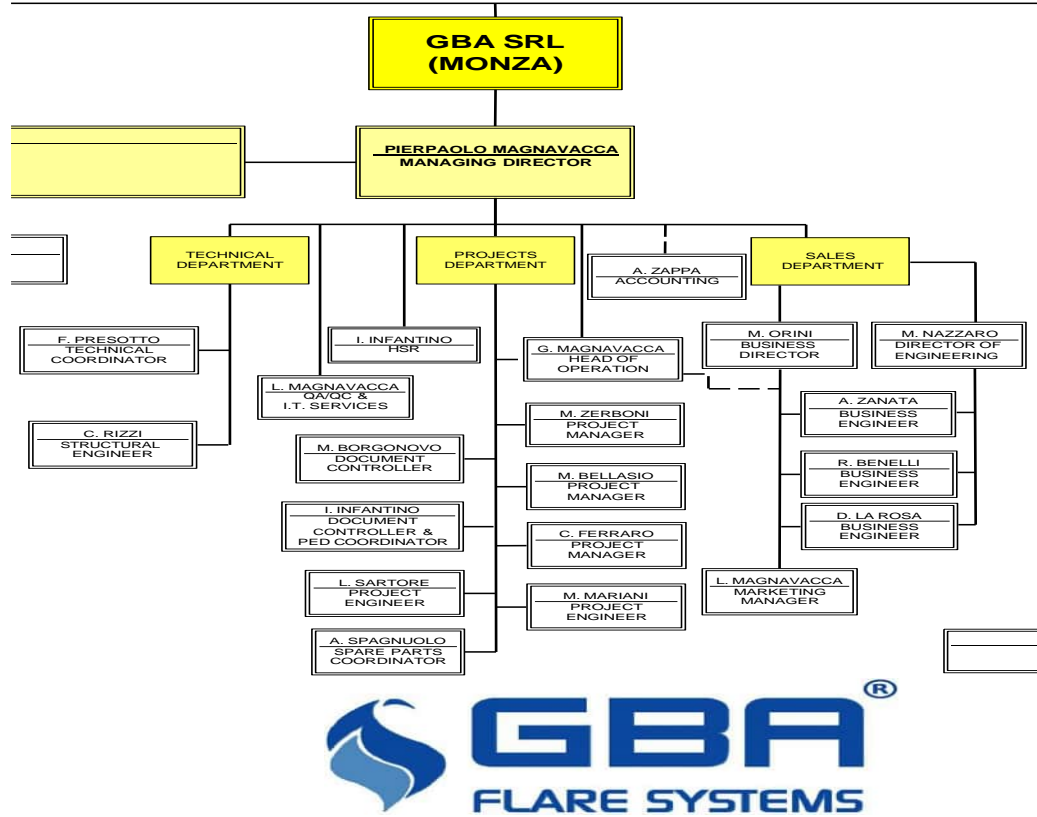
The GBASrl company carries out its activity in the sector of manufacturing machines and equipment for the chemical, petrochemical and petroleum industries.

2.2. Governance model

The legal representation of the GBASrl Company is attributed to the Board of Directors and its members, according to the divisions of competences and signing powers established in the Articles of Association and in the Articles of Association.

2.3. Organization Model

The GBA Srl Company has the following hierarchical organizational structure:



2.4. Ethical code

The Code of Ethics, adopted and distributed to all employees at the time of hiring, aims to provide the ethical reference framework on which every decision is based, both at an individual level and as members of the global organization.

The Code of Ethics contains the guiding principles that should be applied by all employees in order to guide their behavior in the different areas of activity. In any case, compliance with the rules of the Code of Ethics is a specific fulfillment deriving from the employment relationship.

3. ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL AND METHODOLOGY FOLLOWED FOR ITS PREPARATION

3.1. Premise

The adoption of an Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree. n. 231/2001, in addition to representing a reason for exemption from the Company's liability with reference to the commission of the types of crimes included in Decree 231, is an act of social responsibility on the part of the Company from which benefits arise for all stakeholders, i.e.: shareholders, managers, employees, creditors and all other subjects whose interests are linked to the fate of the company.

The introduction of a system of control of entrepreneurial action, together with the establishment and dissemination of ethical principles, improving the already high standards of behavior adopted by the Company, perform a regulatory function as they regulate the behavior and decisions of those who are called upon on a daily basis to operate in favor of the Company in compliance with the aforementioned ethical principles and standards of conduct.

The Company has, therefore, intended to launch a series of activities (hereinafter also "Project") aimed at making its Organizational Model compliant with the requirements set out in the Legislative Decree. n. 231/2001 and in coherence, both with the principles already rooted in its governance culture, and with the indications contained in the Confindustria Guidelines.

3.2. The Organisation, management and control Model

The construction by the Company of its own Organization, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree. n. 231/2001 involved an assessment activity aimed at preventing the crimes referred to in Decree 231 itself.

The Legislative Decree n. 231/2001, in fact, attributes, together with the occurrence of the other circumstances provided for by the articles. 6 and 7 of Decree 231, a discriminating value for the adoption and effective implementation of organisation, management and control models, to the extent that the latter are suitable for preventing, with reasonable certainty, the commission, or attempted commission, of crimes referred to by Decree 231.

In particular, pursuant to art. 6, c. 2 of the Legislative Decree. n. 231/2001, an Organization, Management and Control Model must meet the following needs:

- identify the activities in which crimes can be committed;

- provide specific control protocols aimed at planning the formation and implementation of the entity's decisions in relation to the crimes to be prevented;
- identify ways of managing financial resources suitable for preventing the commission of crimes;
- establish information obligations towards the body responsible for supervising the functioning and compliance with the models;
- introduce a disciplinary system suitable for sanctioning failure to comply with the measures indicated in the Model.

In light of the foregoing considerations, the Company intended to prepare a Model 231 which, on the basis of the indications provided by the Confindustria Guidelines, took into account its particular corporate reality, in line with its governance system and capable of enhancing the existing controls and bodies.

The adoption of Model 231, pursuant to the aforementioned Decree 231, does not constitute an obligation. The Company, however, considered this adoption compliant with its corporate policies in order to:

- establish and/or strengthen controls that allow the Company to prevent or react promptly to prevent the commission of crimes by top management and persons subject to the management or supervision of the former who entail the administrative liability of the Company;
- raise awareness, with the same purposes, of all the subjects who collaborate, in various capacities, with the Company (collaborators, suppliers, etc.), requesting them, within the limits of the activities carried out in the interest of the Company, to adapt to conduct that does not entail the risk of committing crimes;
- guarantee its integrity, adopting the obligations expressly provided for by the art. 6 of Decree 231;
- improve effectiveness and transparency in the management of company activities;
- determine full awareness in the potential perpetrator of the crime of committing an offense (the commission of which is strongly condemned and contrary to the interests of the Company even when he could apparently gain an advantage from it).

Model 231, therefore, represents a coherent set of principles, procedures and provisions which: i) affect the internal functioning of the Company and the methods with which it relates to the outside and, ii) regulate the diligent management of a system of control of sensitive activities, aimed at preventing the commission, or attempted commission, of the crimes referred to in the Legislative Decree. n. 231/2001.

Model 231, as approved by the Board of Directors of the GBASrl Company, includes the following constituent elements:

- process of identifying the company activities within which the crimes referred to in the Legislative Decree may be committed. n. 231/2001;

- provision of control protocols (or standards) in relation to the sensitive activities identified;
- process of identifying the methods for managing financial resources suitable for preventing the commission of crimes;
- Supervisory body;
- information flows to and from the Supervisory Body and specific information obligations towards the Supervisory Body;
- establishment of an offense reporting channel 231;
- disciplinary system designed to sanction violations of the provisions contained in Model 231;
- training and communication plan for employees and other individuals who interact with the Company;
- criteria for updating and adapting Model 231;
- code of Business Conduct and Ethics.

The above-mentioned constituent elements are represented in the following documents:

- Organization, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree. 231/01 (consisting of this document);
- Whistleblowing Regulations;
- Code of Conduct and Corporate Ethics.

The “Organization and Management Model” document contains:

- in the General Part, a related description:
 - to the reference regulatory framework;
 - to the corporate reality, governance system and organizational structure of the GBASrl Company;
 - the characteristics of the Company's Supervisory Body, with specification of powers, tasks and information flows that concern it;
 - the function of the disciplinary system and the related sanctioning system;
 - the training and communication plan to be adopted in order to guarantee knowledge of the measures and provisions of Model 231;
 - to the updating and adaptation criteria of Model 231;
- in the Special Part, a related description:
 - the methods with which the risk analysis was carried out;
 - to the types of crime referred to in the Legislative Decree. n. 231/2001 which the GBASrl Company has decided to take into consideration due to the characteristics of its business;
 - to the sensitive processes/activities and the related 231 protocols that the company intends to adopt.

The document provides as an integral part of Model 231 and an essential element of the control system, the Code of Corporate Conduct and Ethics and the Whistleblowing Regulation, respectively approved by resolution of the Board of Directors.

The Code of Corporate Conduct and Ethics collects the ethical principles and values that form the corporate culture and which must inspire the conduct and behavior of those who operate in the interests of the Company both inside and outside the corporate organisation, in order to prevent the commission of crimes which are a prerequisite for the administrative liability of entities.

The approval of the Corporate Code of Conduct and Ethics creates a coherent and effective internal regulatory corpus, with the aim of preventing incorrect behavior or behavior not in line with the Company's directives, this completely integrates with the Management Organization Model adopted by the GBASrl Company

The Whistleblowing Regulation establishes one or more reporting channels that can be used by the directors, employees, consultants, suppliers and customers of the GBASrl Company so that subjects who have knowledge of 231 offenses committed or attempted can inform the Supervisory Body of the fact that has occurred .

For convenience, we report in this document that the reporting party may directly contact the Supervisory Body authorized for the processing designated by the owner, via email (gba.odv@gmail.com) or, by ordinary mail to the Body of Surveillance c/o the headquarters Via Andre Costa n. 3/c, 47923 Rimini.

Furthermore, the Whistleblowing regulation fully describes the process of analysis of the reports received by the Supervisory Body through the reporting channels, the responsibilities that may arise from the report to the reported or reporting party and the protections that the GBASrl Company undertakes to recognize to people who use the reporting channels, as well as to the recipients of the reports.

4. THE SUPERVISORY BODY PURSUANT TO THE LEGISLATIVE DECREE. No. 231/2001

4.1. The Supervisory Body

Based on the provisions of the Legislative Decree. n. 231/2001, art. 6, c. 1, letter. a) and b), the entity can be exempted from liability resulting from the commission of crimes by qualified individuals pursuant to art. 5 of the Legislative Decree. n. 231/2001, if the management body has, among other things:

- adopted and effectively implemented an Organisation, Management and Control Model suitable for preventing the crimes considered;
- entrusted the task of supervising the functioning and observance of Model 231 and of ensuring its updating to a body of the organization with autonomous powers of initiative and control.

The task of continuously supervising the widespread and effective implementation of Model 231, the observance of the same by the recipients, as well as proposing its updating in order to improve its efficiency in preventing crimes and offences, is entrusted to this Body established by the Company internally.

The entrusting of the aforementioned tasks to a body with autonomous powers of initiative and control, together with the correct and effective performance of the same, therefore represents an indispensable prerequisite for the exemption from liability provided for by the Legislative Decree. n. 231/2001.

The Confindustria Guidelines suggest that it is a body characterized by the following requirements:

- autonomy and independence;
- professionalism;
- continuity of action.

The requirements of autonomy and independence would require the absence, on the part of the Supervisory Body (hereinafter also called SB), of operational tasks which, by involving it in operational decisions and activities, would jeopardize its objectivity. of judgment.

The Confindustria Guidelines provide that "in the case of a mixed composition or with internal subjects of the Body, since total independence from the body is not required of the members of internal origin, the degree of independence of the Body must be assessed as a whole".

The professionalism requirement must be understood as the wealth of theoretical and practical knowledge of a technical-specialist nature necessary to effectively carry out the functions of a Supervisory Body, i.e. the specialized techniques of those who carry out inspection and consultancy activities.

The requirement of continuity of action makes it necessary for the Supervisory Body to have an internal structure continuously dedicated to the supervisory activity on Model 231.

The Legislative Decree n. 231/2001 does not provide information regarding the composition of the Supervisory Body. In the absence of such indications, the GBASrl Company opted for a solution which, taking into account the objectives pursued by the Law, was able to ensure, in relation to its size and organizational complexity, the effectiveness of the controls to which the Body is responsible for supervision, in compliance with the autonomy and independence requirements previously highlighted.

In this context, the Supervisory Body of the GBASrl Company is a monocratic body identified by virtue of the professional skills acquired and personal characteristics, such as a strong ability to control, independence of judgment and moral integrity.

4.2. General principles regarding the establishment, appointment and replacement of the Supervisory Body

The Company's Supervisory Body is established by resolution of the Board of Directors and remains in office for the period established at the time of appointment and in any case for as long as the Board of Directors that appointed it remains in office and is re-electable.

The appointment as a member of the Supervisory Body is conditional on the presence of the subjective eligibility requirements.

In choosing the member, the only relevant criteria are those relating to the specific professionalism and competence required to carry out the functions of the Body, as well as the integrity and absolute autonomy and independence with respect to the Company itself. The Board of Directors, upon appointment, must acknowledge the existence of the requirements of independence, autonomy, integrity and professionalism.

In particular, following the approval of Model 231 or, in the case of new appointments, at the time of assignment of the task, the person designated to hold the position of member of the Supervisory Body must issue a declaration in which he certifies the absence of the following reasons for ineligibility:

- conflicts of interest, even potential, with the GBASrl Company, such as to jeopardize the independence required by the role and duties of the Supervisory Body;

- ownership, direct or indirect, of shareholdings of such a size as to allow it to exercise considerable influence on the GBASrl Company;
- administration functions - in the three financial years preceding the appointment as member of the Supervisory Body or the establishment of the consultancy/collaboration relationship with the same Body - of companies subjected to bankruptcy, forced administrative liquidation or other insolvency procedures;
- sentence of conviction, even if not final, or sentence of application of the sentence upon request (so-called plea bargaining), in Italy or abroad, for the crimes referred to in the Legislative Decree. n. 231/2001 or other crimes affecting morality, professionalism and good repute;
- condemnation, with a sentence, even if not final, to a penalty which entails disqualification, even temporary, from public offices, or temporary disqualification from holding management offices of legal persons and companies;
- pending proceedings for the application of a prevention measure referred to in Law 27 December 1956, n. 1423 and Law 31 May 1965, n. 575, or pronouncement of the seizure decree pursuant to art. 2-bis of Law no. 575/1965 or Decree for the application of a prevention measure, whether personal or real;
- lack of the subjective requirements of good repute provided for by the Ministerial Decree of 30 March 2000, n. 162 for members of the Board of Statutory Auditors of listed companies, adopted pursuant to art. 148, c. 4 of the TUF;
- be seriously guilty of false declarations in providing information, or in producing declarations requested by public administrations, bodies governed by public law or, in any case, contracting authorities;
- the circumstances referred to in the art. 2382 of the Civil Code.

Should any of the above-mentioned reasons for ineligibility arise for an appointed individual, ascertained by a resolution of the Board of Directors, he or she will automatically lapse from office.

The Supervisory Body will be able to benefit - under its direct supervision and responsibility - from the collaboration of all the functions and structures of the Company or from external consultants, making use of their respective skills and professionalism, in carrying out the tasks entrusted to it. This faculty allows the Supervisory Body to ensure a high level of professionalism and the necessary continuity of action.

The aforementioned reasons for ineligibility must also be considered with reference to any external consultants involved in the activity and performance of the Supervisory Body's duties.

In particular, upon awarding the assignment, the external consultant must issue a specific declaration in which he certifies:

- the absence of the above-listed reasons for ineligibility or reasons impeding the assumption of the role (for example: conflicts of interest, family relationships with members of the Board of Directors, top management in general and auditors appointed by the auditing firm, etc. .);
- the circumstance of having been adequately informed of the provisions and behavioral rules envisaged by Model 231.

The revocation of the Supervisory Body's powers and the attribution of such powers to another party can only take place for just cause (also linked to organizational restructuring interventions of the Company) through a specific resolution of the Board of Directors.

In this regard, "just cause" for revocation of the powers associated with the role of member of the Supervisory Body means, by way of example and not limited to:

- serious negligence in carrying out the tasks associated with the role such as: failure to prepare the annual summary report on the activities to which the Body is required; the failure to draw up the supervisory program;
- the omitted or insufficient supervision by the Supervisory Body - in accordance with the provisions of the art. 6, c. 1, letter. d), Legislative Decree. n. 231/2001 - resulting from a conviction, even if not final, issued against the GBASrl Company pursuant to Legislative Decree. n. 231/2001 or by a sentence for the application of the sentence upon request (the so-called plea bargain);
- in the case of an external member, serious and proven reasons of incompatibility which undermine his independence and autonomy;
- the failure to meet even just one of the eligibility requirements.

Any decision relating to the revocation, replacement or suspension of the member(s) of the Supervisory Body falls under the exclusive competence of the Board of Directors.

4.3. Functions and powers of the Supervisory Body

The activities carried out by the Supervisory Body cannot be reviewed by any other body or function of the GBASrl Company. The verification and control activity carried out by the Body is, in fact, strictly functional to the objectives of effective implementation of Model 231 and cannot substitute or replace the institutional control functions of the GBASrl Company

The Supervisory Body is granted the powers of initiative and control necessary to ensure effective and efficient supervision of the functioning and observance of Model 231, in accordance with the provisions of art. 6 of the Legislative Decree. n. 231/2001.

The Body has autonomous powers of initiative, intervention and control, which extend to all sectors and functions of the Company, powers which must be exercised in order to

effectively and promptly carry out the functions envisaged in Model 231 and the implementing rules of the same.

In particular, the Supervisory Body is entrusted with the following tasks and powers to carry out and exercise its functions:

- regulate its functioning also through the introduction of a regulation of its activities which provides for: the scheduling of activities, the determination of the temporal frequency of controls, the identification of criteria and analysis procedures, the regulation of information flows coming from the structures corporate;
- supervise the functioning of Model 231 and with respect to the prevention of the commission of the crimes referred to in the Legislative Decree. n. 231/2001 both with reference to the ability to highlight the occurrence of any illicit conduct;
- carry out periodic inspection and control activities, of a continuous nature - with a temporal frequency and method predetermined by the Supervisory Activities Program - and surprise checks, in consideration of the various sectors of intervention or types of activities and their critical points in order to verify the efficiency and effectiveness of Model 231;
- freely access any Department and Unit of the GBASrl Company - without the need for any prior consent - to request and acquire information, documentation and data deemed necessary for carrying out the tasks envisaged by the Legislative Decree. n. 231/2001, by all employees and managers. In the event that a reasoned refusal to access the documents is made, the Supervisory Body draws up, if it does not agree with the opposing reason, a report to be sent to the Board of Directors;
- request relevant information or the exhibition of documents, including electronic documents, pertinent to risk activities, from administrators, supervisory bodies, auditing firms, collaborators, consultants and in general from all subjects required to comply with the Model 231;
- take care of, develop and promote the constant updating of Model 231, formulating, where necessary, proposals to the management body for any updates and adjustments to be carried out through modifications and/or additions that may become necessary as a result of: i) significant violations of the provisions of Model 231; ii) significant changes to the internal structure of the GBASrl Company and/or the methods of carrying out business activities; iii) regulatory changes;
- verify compliance with the procedures envisaged by Model 231 and detect any behavioral deviations that may emerge from the analysis of the information flows and the reports to which the managers of the various functions are required and proceed in accordance with the provisions of Model 231;
- ensure the periodic updating of the system for identifying sensitive areas, mapping and classification of sensitive activities;
- manage relationships and ensure the relevant information flows towards the Board of Directors, as well as towards the Board of Statutory Auditors;
- promote communication and training interventions on the contents of the Legislative Decree. n. 231/2001 and Model 231, on the impacts of the legislation on the company's activity and on behavioral norms, also establishing controls on frequency. In this regard, it will be necessary to

differentiate the program, paying particular attention to those who work in the various sensitive activities;

- verify the preparation of an effective internal communication system to allow the transmission of relevant news for the purposes of the Legislative Decree. n. 231/2001 guaranteeing the protection and confidentiality of the whistleblower;
- ensure knowledge of the conduct that must be reported and the methods for reporting;
- provide clarifications regarding the meaning and application of the provisions contained in Model 231;
- promptly report to the management body, for appropriate measures, any confirmed violations of Model 231 which may give rise to liability for the GBASrl Company;
- verify and evaluate the suitability of the disciplinary system pursuant to and for the purposes of the Legislative Decree. n. 231/2001.

In carrying out its activities, the Body can make use of the functions present in the Company by virtue of the relevant skills, also through the establishment of a Technical Secretariat.

4.4 Information obligations towards the Supervisory Body - Information flows

The Supervisory Body must be promptly informed, through a specific internal communication system, regarding those acts, behaviors or events from which a situation emerges that could lead to a violation, even a potential one, of Model 231 or which, more generally, could be relevant for the purposes of the Legislative Decree. n. 231/2001.

The Supervisory Body has the task of monitoring potentially sensitive operations and of preparing an effective internal communication system to allow the transmission and collection of relevant information pursuant to Legislative Decree. n. 231/2001, which provides, in art. 6, c. 2, letter. d), in order to facilitate the correct performance of the tasks assigned to it, the obligation of information to the SB by the Recipients of Model 231.

Reports to the SB may concern all violations of Model 231, even if only presumed, and ordinary and extraordinary facts, relevant to the implementation and effectiveness of the same.

In particular, information regarding:

- the pending criminal proceedings against the employees and the reports or requests for legal assistance forwarded by the staff in the event of the initiation of legal proceedings for one of the crimes provided for by the Legislative Decree. 231/2001;
- the reports prepared by the managers of other company functions and/or operational units as part of their control activity from which information may emerge relating to the actual

implementation of Model 231, as well as facts, acts, events or omissions with critical profiles with respect to the compliance with the provisions of the Legislative Decree. n. 231/2001;

- information relating to the disciplinary proceedings carried out and any sanctions imposed, in relation to the cases envisaged by the Legislative Decree. n. 231/2001, or to the measures for dismissal of such proceedings with the related reasons.

This obligation also weighs on all subjects (directors, auditors, employees, collaborators, external consultants, suppliers, etc.) who, in carrying out their activities, become aware of the aforementioned violations.

Reports can reach the Supervisory Body through the reporting channels established for this purpose by the GBASrl Company, which are fully described in the Whistleblowing Regulation, to which reference should be made. The conduct of the reporting procedure and the subsequent management activities of the report, i.e. reception, examination and evaluation of the same, are fully described in the Whistleblowing Regulation adopted by the Company with resolution of the Board of Directors, to which reference should be made.

The adoption of discriminatory measures against the subjects who make the reports can be reported to the National Labor Inspectorate, for the measures within its competence, not only by the reporting party, but also by the trade union organization indicated by the same.

The retaliatory or discriminatory dismissal of the reporting party is null and void. The change of duties pursuant to article 2103 of the Civil Code, as well as any other retaliatory or discriminatory measure adopted against the whistleblower, are also null and void.

Reports, even when anonymous, must always have relevant content pursuant to Decree 231 or the Code of Ethics. Anonymity cannot in any way represent the tool to give vent to disagreements or conflicts between employees. The protection of the identity of the whistleblower ceases to exist in the case of reports that are manifestly unfounded and deliberately planned with the aim of damaging the person reported or the company. In this case, such behavior constitutes a serious disciplinary violation and will be sanctioned according to the procedures set out in chapter 5 of this Model 231 exactly like the carrying out of retaliatory acts against the author of the report in good faith.

It is also prohibited:

- the use of abusive expressions;
- the forwarding of reports with purely defamatory or slanderous purposes;
- the forwarding of reports that concern exclusively aspects of private life, without any direct or indirect connection with company activity.

In extreme summary, each report must have as its sole purpose the protection of the integrity of the company or the prevention and/or repression of illicit conduct as defined in Model 231.

The Supervisory Body must promptly evaluate the reports received and any measures that may become necessary. Any decision not to carry out internal investigations must be motivated, documented and stored. The reports received will be kept in the records and registered as attachments to the SB minutes in compliance with the provisions of the Whistleblowing Regulations.

The task of the Supervisory Body is to guarantee whistleblowers against any form of retaliation, discrimination or penalisation, also ensuring the confidentiality of the identity of the whistleblower, without prejudice to legal obligations and the protection of the rights of the Company or of persons wrongly accused and/or or in bad faith; failure to comply with this obligation represents a serious violation of Model 231.

4.5 Collection and storage of information

All information, reports, reports provided for in Model 231 are kept by the Supervisory Body in a specific archive (IT or paper) for a period of at least 10 years.

4.6 Reporting by the Supervisory Body to the corporate bodies

The Supervisory Body reports on the implementation of Model 231, the emergence of any critical aspects, the need for amending interventions. Distinct reporting lines are envisaged by the Supervisory Body:

- on an ongoing basis, reports to the Board of Directors;
- on a periodic basis at least annually, presents a report to the Board of Directors.

Meetings with the corporate bodies to which the Supervisory Body reports must be documented. The Supervisory Body takes care of archiving the relevant documentation.

The Supervisory Body prepares:

- on a periodic basis (at least annually, an information report relating to the activities carried out, to be presented to the Board of Directors);
- on an ongoing basis, written reports concerning timely and specific aspects of its activity, deemed to be of particular importance and significance in the context of the prevention and control activity to be presented to the Board of Directors;

- immediately, a communication relating to the occurrence of extraordinary situations (for example: significant violations of the principles contained in Model 231, legislative innovations regarding the administrative liability of entities, significant changes to the organizational structure of the Company, etc.) and, in the event of Reports received which are of an urgent nature, to be presented to the Board of Directors;
- the periodic reports prepared by the Supervisory Body are also drawn up in order to allow the Board of Directors to make the necessary assessments to make any updates to Model 231 and must at least contain:
 - any problems arising regarding the methods of implementation of the procedures envisaged by Model 231;
 - the report of reports received from internal and external parties regarding Model 231;
 - the disciplinary procedures and sanctions possibly applied by the GBA Srl Company, with exclusive reference to risky activities;
 - an overall assessment of the functioning of Model 231 with any indications for additions, corrections or modifications.

5. DISCIPLINARY SYSTEM

5.1. *Function of the disciplinary system*

The articles 6, c. 2, letter. e) and art. 7, c. 4, letter. b) of the Legislative Decree. n. 231/2001 indicate, as a condition for effective implementation of the Organisation, Management and Control Model, the introduction of a disciplinary system suitable for sanctioning failure to comply with the measures indicated in Model 231 itself.

Therefore, the definition of an adequate disciplinary system constitutes an essential prerequisite for the excusing value of Model 231 with respect to the administrative responsibility of entities.

The adoption of disciplinary measures in the event of violations of the provisions contained in Model 231 is independent of the commission of a crime and the conduct and outcome of any criminal proceedings initiated by the judicial authority.

Compliance with the provisions contained in Model 231 adopted by the GBA Srl Company must be considered an essential part of the contractual obligations of the "Recipients" defined below.

Violation of their rules damages the relationship of trust established with the GBASrl Company and may lead to disciplinary, legal or criminal actions. In cases deemed more serious, the violation may lead to the termination of the employment relationship, if carried out by an employee, or to the interruption of the relationship, if carried out by a third party.

For this reason, each Recipient is required to know the rules contained in Model 231 of the GBASrl Company, as well as the reference rules that regulate the activity carried out within their function.

This sanctioning system, adopted pursuant to art. 6, c. 2, letter. e) of the Legislative Decree. n. 231/2001 must be considered complementary and not alternative to the disciplinary system established by the same CCNL in force and applicable to the different categories of employees employed by the Company.

The imposition of disciplinary sanctions for violations of Model 231 is independent of the possible establishment of criminal proceedings for the commission of one of the crimes provided for by the Legislative Decree. 8 June 2001, n. 231.

The sanctioning system and its applications are constantly monitored by the Supervisory Body.

No disciplinary proceedings may be archived, nor any disciplinary sanction may be imposed, for violation of Model 231, without prior information and opinion of the Supervisory Body.

In any case, in compliance with the Confindustria guidelines, "The disciplinary evaluation of behavior carried out by employers, except, of course, for any subsequent control by the labor judge, must not, in fact, necessarily coincide with the evaluation of the judge in criminal venue, given the autonomy of the violation of the Code of Ethics and internal procedures compared to the violation of the law which leads to the commission of a crime. The employer is therefore not required to wait for the end of any ongoing criminal proceedings before taking action. The principles of timeliness and immediacy of the sanction make it not only not necessary, but also inadvisable to delay the imposition of the disciplinary sanction while awaiting the outcome of any proceedings initiated before the criminal judge".

5.2. Sanctions and disciplinary measures

5.2.1. Sanctions against Employees

The Code of Corporate Conduct and Ethics and Model 231 constitute a set of rules with which the employees of a Company must comply also pursuant to the provisions of the articles. 2104 and 2106 cc and by the National Collective Labor Agreements (CCNL) regarding behavioral rules and disciplinary sanctions. Therefore, all behaviors carried out by employees in violation of the provisions of the Code of Corporate Conduct and Ethics, Model 231 and its implementation procedures, constitute failure to fulfill the primary obligations of the employment relationship and, consequently, infringements, involving the possibility of establishment of disciplinary proceedings and the consequent application of the related sanctions.

In respect of employees with the qualifications of worker, employee and manager, in this case, they are applicable - in compliance with the procedures established by the art. 7 of Law 20 May 1970, n. 300 (so-called Workers' Statute) - the provisions provided for in articles. 50, 51 and 52 of the CCNL for employees of the chemical industries.

Disciplinary infractions can be punished, depending on the seriousness of the violations, with the following measures:

- 1) verbal warning;
- 2) written warning;
- 3) fine;
- 4) suspension;
- 5) dismissal.

For disciplinary measures more serious than a warning or verbal reprimand, a written notification must be made to the worker with a specific indication of the facts constituting the infringement.

The provision cannot be issued until eight days have passed from such notification, during which the worker will be able to present his justifications. If the measure is not issued within the following eight days, these justifications will be considered accepted.

In the event that the disputed infringement is serious enough to lead to dismissal, the worker may be suspended as a precaution from reporting to work until the time of the imposition of the measure, which must be motivated and communicated in writing.

5.2.2. Sanctions against managers

The managerial relationship is characterized by its eminently fiduciary nature. The behavior of the Manager, in addition to being reflected within the Company, constituting a model and example for all those who work there, also has repercussions on its external image. Therefore, compliance by the managers of the GBA Srl Company with the provisions of the Code of Corporate Conduct and Ethics, Model 231 and the related implementation procedures constitutes an essential element of the managerial employment relationship.

Against Managers who have committed a violation of the Code of Corporate Conduct and Ethics, Model 231 or the procedures established to implement the same, the function holding disciplinary power initiates the relevant procedures to make the relevant complaints and apply the sanctioning measures most suitable, in compliance with the provisions of the National Collective Labor Agreement for Managers and, where necessary, with observance of the procedures referred to in art. 7 of Law 30 May 1970, n. 300.

The sanctions must be applied in compliance with the principles of gradualness and proportionality with respect to the seriousness of the fact and of the fault or possible intent. Among other things, with the notification the revocation of any powers of attorney entrusted to the interested party can be ordered as a precaution, up to the possible termination of the relationship in the presence of violations so serious as to cause the fiduciary relationship with the GBA Srl Company to cease.

5.2.3. Sanctions against Directors

In the event of violations of the provisions contained in Model 231 by one or more Directors, information will be given to the Board of Directors so that appropriate measures are taken in compliance with the law or with the provisions adopted by the GBASrl Company. Please note that pursuant to art. . 2392 cc the directors are responsible towards the Company for not having fulfilled the duties imposed by the Law with due diligence. Therefore, in relation to the damage caused by specific prejudicial events strictly attributable to the failure to exercise due diligence, the exercise of a social responsibility action pursuant to art. 2393 et seq. cc following the outcome of the Assembly's judgment.

In order to guarantee the full exercise of the right of defence, a deadline must be established within which the interested party can send justifications and/or written defenses and can be heard.

5.2.4. Sanctions against collaborators and external parties operating on behalf of the Company

As regards collaborators or external parties who operate on behalf of the GBA Srl Company, the sanctioning measures and methods of application for violations of the Code of Conduct and Corporate Ethics, Model 231 and the related implementation procedures are preliminarily determined.

These measures may include, for more serious violations, and in any case when they are such as to damage the Company's trust in the person responsible for the violation, the termination of the relationship. If a violation occurs by these subjects, the person in charge of the contract informs the legal representative with a written report.

5.2.5. Measures towards the Supervisory Body

In the event of negligence and/or incompetence of the Supervisory Body in supervising the correct application of Model 231 and their compliance and in not having been able to identify cases of violation thereof and proceed with their elimination, the Board of Directors will take the appropriate measures according the methods established by current legislation, including the revocation of the assignment as already specified in chapter 4.

In order to guarantee the full exercise of the right of defence, a deadline must be established within which the interested party can send justifications and/or written defenses and can be heard.

In the event of alleged illicit behavior on the part of members of the Supervisory Body, the Board of Directors, once the report has been received, investigates the actual illicit conduct and then determines the relevant sanction to be applied.

6. TRAINING AND COMMUNICATION PLAN

6.1. *Premise*

The GBA Srl Company, in order to effectively implement Model 231, intends to ensure correct dissemination of its contents and principles inside and outside its organization.

In particular, the Company's objective is to communicate the contents and principles of Model 231 not only to its employees but also to individuals who, although not holding the formal qualification of employee, work - even occasionally - to achieve the Company's objectives in strength of contractual relationships. In fact, the recipients of Model 231 are both the people who hold representation, administrative or management functions in the Company, and the people subject to the management or supervision of one of the aforementioned subjects (pursuant to art. 5, Legislative Decree . n. 231/2001), but also, more generally, all those who work to achieve the purpose and objectives of the Company GBA Srl. Among the recipients of Model 231 are, therefore, included the members of the Corporate Bodies, the subjects involved in the functions of the Supervisory Body, employees, collaborators, external consultants, suppliers, etc.

The Company, in fact, intends:

- determine, in all those who operate in its name and on its behalf in the "sensitive areas", the awareness of the possibility of incurring, in the event of violation of the provisions contained therein, an offense punishable by sanctions;
- inform all those who operate in any capacity in his name, on his behalf or in any case in his interest that the violation of the provisions contained in Model 231 will result in the application of specific sanctions or the termination of the contractual relationship;
- reiterate that the GBASrl Company does not tolerate illicit behavior of any type and regardless of any purpose, as such behavior (even if the Company was apparently in a position to benefit from it) is in any case contrary to the ethical principles which the Company intends to abide by

The communication and training activity is diversified depending on the recipients to whom it is addressed, but is, in any case, based on principles of completeness, clarity, accessibility and continuity in order to allow the different recipients full awareness of those company provisions that they are required to respect and the ethical standards that must inspire their behavior.

These recipients are required to promptly comply with all the provisions of Model 231, also in fulfillment of the duties of loyalty, correctness and diligence that arise from the legal relationships established by the Company.

The communication and training activity is supervised by the Supervisory Body, which is assigned, among others, the tasks of "promoting and defining initiatives for the dissemination of knowledge and understanding of Model 231, as well as for the training of staff and raising awareness of the observance of the principles contained in Model 231 and to promote and develop communication and training interventions on the contents of the Legislative Decree. n. 231/2001, on the impacts of the legislation on the company's activity and on the behavioral rules contained in the special part of the Organization and Management Model that the GBA Srl company adopts pursuant to Legislative Decree. 8 June 2001, n.81.

6.2. Employees

Each employee is required to: i) acquire awareness of the principles and contents of Model 231 and the Corporate Code of Conduct and Ethics; ii) know the operating methods with which one's activity must be carried out; iii) actively contribute, in relation to one's role and responsibilities, to the effective implementation of Model 231, reporting any deficiencies found in it.

In order to guarantee effective and rational communication activity, the GBASrl Company promotes knowledge of the contents and principles of Model 231 and of the implementation procedures applicable to them within the organization, with a diversified degree of in-depth analysis depending on the position and role held.

Employees and new hires are given an extract of Model 231 and the Code of Corporate Conduct and Ethics or are guaranteed the possibility of consulting them directly in a company area dedicated for this purpose. They are subsequently asked to sign a declaration of knowledge and observance of the principles of Model 231 and the Code of Corporate Conduct and Ethics described therein.

Communication and training on the principles and contents of Model 231 and the Code of Corporate Conduct and Ethics are guaranteed by the managers of the individual functions who, as indicated and planned by the Supervisory Body, identify the best way to use these services.

Training initiatives can also take place remotely through the use of IT systems (e.g. video conferences, e-learning, staff meetings, etc.).

At the end of the training event, participants will have to complete a questionnaire, thus certifying that they have attended the course.

Completing and sending the questionnaire will be valid as a declaration of knowledge and compliance with the contents of Model 231.

Suitable communication tools will be adopted to update the recipients of this paragraph about any changes made to Model 231, as well as any significant procedural, regulatory or organizational changes.

6.3. Members of the corporate bodies and individuals with representative functions of the Company

A paper copy of Model 231 is made available to members of the Corporate Bodies and individuals with representative functions of the Company upon acceptance of the office conferred upon them and they will be asked to sign a declaration of compliance with the principles of Model 231 itself and the Code of Conduct. and Business Ethics.

Suitable communication and training tools will be adopted to update them on any changes made to Model 231, as well as any relevant procedural, regulatory or organizational changes.

6.4 Supervisory body

Specific training or information (for example regarding any organizational and/or business changes of the Company) is intended for the members of the Supervisory Body and/or the subjects it uses in carrying out its functions.

6.5. Other recipients

The communication activity of the contents and principles of Model 231 must also be addressed to third parties who maintain contractually regulated collaboration relationships with the GBASrl Company (for example: suppliers, consultants and other independent collaborators) with particular reference to those who operate in the context of activities deemed sensitive pursuant to Legislative Decree. n. 231/2001.

In this file, the GBASrl Company will inform third parties of the reference principles of Model 231 and of the Code of Corporate Conduct and Ethics by publishing Model 231 on the Company's institutional website.

7. ADOPTION OF THE MODEL - SURVEILLANCE, UPDATE AND ADAPTATION CRITERIA OF THE MODEL

7.1. Checks and controls on the Model 231

The Supervisory Body must draw up a supervisory program on an annual basis through which it plans, in principle, its activities, providing a calendar of activities to be carried out during the year, the determination of the temporal frequency of controls, the identification of analysis criteria and procedures, the possibility of carrying out unscheduled checks and controls.

In carrying out its activities, the Supervisory Body can make use of both the support of internal functions and structures of the Company with specific skills in the corporate sectors subject to control from time to time and, with reference to the execution of the technical operations necessary for carrying out of the control function, of external consultants. In this case, the consultants must always report the results of their work to the Supervisory Body.

During checks and inspections, the Supervisory Body is granted the broadest powers in order to effectively carry out the tasks entrusted to it.

7.2. Update and adaptation of Model 231

The Board of Directors decides on the updating of Model 231 and its adaptation in relation to changes and/or additions that may become necessary as a result of:

- significant violations of the provisions of Model 231;
- changes to the internal structure of the Company and/or the methods of carrying out business activities;
- regulatory changes;
- results of the checks.

Once approved, the changes and the instructions for their immediate application are communicated to the Supervisory Body, which will, without delay, make the changes operational and ensure the correct communication of the contents inside and outside the Company .

In any case, the Supervisory Body retains precise tasks and powers regarding the care, development and promotion of the constant updating of Model 231. To this end, it formulates observations and proposals relating to the organization and the control system, the company structures responsible for this or, in cases of particular relevance, to the Board of Directors.

In particular, in order to guarantee that the changes to Model 231 are implemented with the necessary timeliness and effectiveness, without at the same time incurring defects in coordination between the operational processes, the Company GBA Srl periodically makes, where necessary, the changes to Model 231 that relate to aspects of a descriptive nature. It should be noted that the expression "aspects of a descriptive nature" refers to elements and information deriving from acts approved by the Board of Directors (such as, for example, the redefinition of the organizational chart) or from company functions with specific delegation (e.g. . new company procedures).

On the occasion of the presentation of the annual summary report, the Supervisory Body presents to the Board of Directors a specific information note on the changes it recommends making to Model 231 and the protocols contained therein, in order to make it the subject of a ratification resolution by the Board of Directors.

In any case, the resolution of updates and/or adjustments to Model 231 due to the following factors remains the exclusive responsibility of the Board of Directors:

- intervention of regulatory changes regarding the administrative responsibility of entities;
- identification of new sensitive activities, or changes to those previously identified, also possibly connected to the start-up of new business activities;
- formulation of observations by the Ministry of Justice on the Guidelines pursuant to art. 6 of the Legislative Decree. n. 231/2001 and articles. 5 et seq. of the Ministerial Decree of 26 June 2003, n. 201;
- commission of the crimes referred to in the Legislative Decree. n. 231/2001 by the recipients of the provisions of Model 231 or, more generally, of significant violations of Model 231;
- finding of deficiencies and/or gaps in the provisions of Model 231 following checks on its effectiveness.

The Model 231 adopted by the GBA Srl Company will, in any case, be subjected to a periodic review procedure at least every three years. The document resulting from the revision procedure will be adopted by resolution of the Board of Directors.



G.B.A. srl
ENGINEERING AND CONSTRUCTION
Via Ramazzotti, 24
20900 MONZA (MB) - ITALY
P. IVA 00878710961



G.B.A. S.r.l. Engineering and Construction

Modello di Organizzazione e gestione

Parte generale

Versione 1

Adottato ai sensi del

Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 11/10/2023

INDICE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	3
2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ.....	16
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	18
4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001.....	22
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	31
6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	36
7. ADOZIONE DEL MODELLO CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	39

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche D.lgs. n. 231/2001 o il “Decreto 231”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata introdotta la disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, quali sono le Società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto 231, infatti, le Società possono essere ritenute responsabili per alcuni reati commessi o tentati nell’interesse od a vantaggio delle Società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (V., art. 5, c. 1, del D.lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, invero la responsabilità *de societatis* si affianca a quella della persona fisica, sebbene possa proseguire anche quando il procedimento della persona fisica venga archiviato oppure venga dichiarato il proscioglimento (es. per intervenuta prescrizione del reato).

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle Società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto 231 non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione dei reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria Società, dagli amministratori e/o dipendenti.

Il D.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle Società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

La responsabilità amministrativa della Società è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni

rappresentative delle Società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità di tipo “amministrativo” per le Società – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D.lgs. n. 231/2001 e, segnatamente, il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo prevede l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo attiene alla circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come già introdotto, a rigore di quanto previsto nel D.lgs. n. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, se commessi:

- 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 dell'ente stesso”* (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” ai sensi dell'art. 5, c. 1, lett. a), D.lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione ai sensi dell'art. 5, c. 1, lett. b), D.lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la Società non risponde, per espressa previsione legislativa (V., art. 5, c. 2, D.lgs. n. 231/2001), se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4. *Fattispecie di reato*

In base al D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dallo stesso Decreto 231, se commessi nel suo interesse od a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, c. 1, D.lgs. n. 231/01, o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto 231 facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione. Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto 231 e introdotti dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*";
- reati societari. Il D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter D.lgs. n. 231/2001);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater D.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*";
- abusi di mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto 231, come introdotto dall'art. 9 della Legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*");
- delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto 231 dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- reati transnazionali. L'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della Società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa Legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale. L'art. 25-quater.1 del Decreto 231 prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della Società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- reati in materia di salute e sicurezza. L'art. 25-septies prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale (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, nonché autoriciclaggio. L'art. 25-*octies* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter* 1 del Codice penale;
 - delitti informatici e trattamento illecito dei dati. L'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinqies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinqies* del Codice penale;
 - delitti di criminalità organizzata. L'art. 24-*ter* del Decreto 231 stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del Codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309;
 - delitti contro l'industria e il commercio. L'art. 25-*bis*-1 del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del Codice penale;
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore. L'art. 25-*novies* del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, c. 1, lett. a-*bis*) e c. 3, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della Legge 22 aprile 1941, n. 633;
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*decies* del Decreto 231;
 - reati in materia ambientale. L'art.25-*undecies* del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinqies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del Codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal D.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della Legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, c. 6, della Legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
 - reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. L'art. 25-*duodecies* del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1, D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;
 - reati di corruzione tra privati. L'art. 25-*ter* 1, lett. s-*bis*) del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati di cui all'art. 2635 c.c.;
 - reati di adescamento di minorenni. L'art 25-*quinqies*, c. 1, lett. c) del Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione all'art.3 del D.lgs. 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 *undecies* del c. p.;
 - reati di razzismo e xenofobia. L'art. 25-*terdecies* prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati dell'art. 604-*bis* c.p (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa);
 - reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini. L'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);

- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. L'art. 25-*quaterdecies* prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);
- reati tributari, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies*, includendo diverse fattispecie del D.lgs. n. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
- frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti. L'art. 25-*octies.1*, rubricato "*Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti*", prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1*, c. 2);
- delitti contro il patrimonio culturale. La Legge 9 marzo 2022, n. 22, "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*", ha introdotto l'art. 25-*septiesdecies* rubricato "*delitti contro il patrimonio culturale*", includendo i seguenti reati del Codice penale: appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies*), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies*), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies*), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies*), furto di beni culturali (art. 518-*bis*), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater*), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione. La Legge 9 marzo 2022, n. 22, "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*", ha introdotto l'art. 25-*duodevicies* rubricato "*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*", includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies*), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies*).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto 231, in adeguamento agli obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.5. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9 e 23 del D.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della Società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, c. 1, D.lgs. n. 231/2001, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su *“quote”* in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, ciascuna quota è di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determinerà:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei

reati tributari e di contrabbando, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire la reiterazione o la protrazione di illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, c. 1 e c. 3, D.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della Società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001.

1.6. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, D.lgs. n. 231/2001).

1.7. Vicende modificative dell'ente

Il D.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, c. 1, del D.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. In tal senso, la nozione di patrimonio deve essere riferita alle Società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "*fondo comune*" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28 e 33 del D.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, ma, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle Società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto 231 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, c. 2, del Decreto 231, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche

e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: *i)* la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata e; *ii)* l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso, al fine di configurare la reiterazione a norma dell'art. 20 del D.lgs. n. 231/2001.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, c. 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente

stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non abbia già proceduto alla contestazione dell'illecito lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 del D.lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al Giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2°, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. In ogni caso, quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, c. 1 e 4, del D.lgs. n. 231/2001).

1.10. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo che la Società adotta in ossequio alle previsioni dello stesso Decreto 231.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la Società non risponde se prova che (art. 6, c. 1, D.lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- 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;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla Società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la Società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "*colpa organizzativa*".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231") idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7 del Decreto 231, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, c. 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

L'art. 7, c. 4, del D.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

1.11. Codici di comportamento

L'art. 6, c. 3, del D.lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche denominate “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle Società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello 231:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale (di seguito anche Codice Etico) con riferimento ai reati ex D.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, c. 3 del D.lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, c. 3 del D.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

L'ultima versione è stata pubblicata nel mese di giugno 2021 (con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).

La Società G.B.A. S.r.l. ha adottato il proprio Modello di Organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee guida di Confindustria.

1.12. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo 231 a prevenire i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello 231 adottato. In altre parole, va giudicato "*idoneo a prevenire i reati*" il Modello Organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1. Oggetto sociale

La Società G.B.A. S.r.l. svolge la propria attività nel settore della fabbricazione di macchine e apparecchi per le industrie chimiche, petrolchimiche e petrolifere.

2.2. Modello di governance

La rappresentanza legale della Società G.B.A. S.r.l. è attribuita al Consiglio di Amministrazione ed ai suoi componenti, secondo le ripartizioni di competenze ed i poteri di firma stabiliti nello Statuto Sociale e nell’Atto Costitutivo.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1. Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto 231, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholder*, ossia: azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, assolvono ed una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito anche "Progetto") volte a rendere il proprio Modello Organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001 ed in coerenza, sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance, che con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2. Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 ha comportato un'attività di *assessment* finalizzata alla prevenzione dei reati richiamati dal Decreto 231 stesso.

Il D.lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto 231.

In particolare, ai sensi del dell'art. 6, c. 2 del D.lgs. n. 231/2001 un Modello di Organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello 231 che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello 231, ai sensi del citato Decreto 231, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto 231;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e, *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001.

Il Modello 231, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società G.B.A. S.r.l., comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;

- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- istituzione di un canale di segnalazione degli illeciti 231;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- codice di Condotta e Etica Aziendale.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 (costituito dal presente documento);
- Regolamento di *Whistleblowing*;
- Codice di Condotta e Etica Aziendale.

Il documento “*Modello di Organizzazione e gestione*” contiene:

- nella Parte Generale, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà aziendale, sistema di governance e assetto organizzativo della Società G.B.A. S.r.l.;
 - alle caratteristiche dell'Organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231;
 - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- nella Parte Speciale, una descrizione relativa:
 - alle modalità con le quali è stata fatta l'analisi del rischio;
 - alle fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. n. 231/2001 che la Società G.B.A. S.r.l. ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
 - ai processi/attività sensibili ed i relativi protocolli 231 che la società intende adottare.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello 231 ed elemento essenziale del sistema di controllo, il Codice di Condotta e Etica Aziendale ed il Regolamento di *Whistleblowing*, rispettivamente approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice di Condotta e Etica Aziendale raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine

di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice di Condotta e Etica Aziendale crea un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società, questo integra completamente con il Modello di Organizzazione Gestione adottato dalla Società G.B.A. S.r.l.

Il Regolamento di *Whistleblowing* istituisce uno o più canali di segnalazione che possono essere utilizzati dagli amministratori, dipendenti, consulenti, fornitori e clienti della Società G.B.A. S.r.l. Affinché i soggetti che abbiano conoscenza di illeciti 231 commessi o tentati possano informare l'Organismo di Vigilanza del fatto verificatosi.

Per comodità, riportiamo nel presente documento che il segnalante potrà rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza autorizzato al trattamento a ciò designato dal titolare, tramite casella di posta elettronica (gba.odv@gmail.com) o, tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza c/o la sede Via Andre Costa n. 3/c, 47923 Rimini.

Il regolamento di *Whistleblowing*, inoltre, descrive compiutamente il processo di analisi delle segnalazioni pervenute all'O.d.V. tramite i canali di segnalazione, le responsabilità che possono derivare al soggetto segnalato o segnalante dalla segnalazione e le tutele che la Società G.B.A. S.r.l. si obbliga a riconoscere alle persone che utilizzino i canali di segnalazione, nonché ai destinatari delle segnalazioni.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1. L'Organismo di vigilanza

In base alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001, art. 6, c. 1, lett. a) e b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello 231, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale Organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato anche O.d.V.), di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

Le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le

funzioni di Organismo di vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello 231.

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società G.B.A. S.r.l. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla Legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza della Società G.B.A. S.r.l. è un Organismo monocratico individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, nonché l'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società. Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello 231 o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società G.B.A. S.r.l., tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società G.B.A. S.r.l.;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità, professionale e sull’onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l’applicazione di una misura di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 e alla Legge 31 maggio 1965, n. 575, ovvero pronuncia del Decreto di sequestro ex art. 2-bis della Legge n. 575/1965 ovvero Decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D.M. del 30 marzo 2000, n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di Società quotate, adottato ai sensi dell’art. 148, c. 4 del TUF;
- rendersi gravemente colpevole di false dichiarazioni nel fornire informazioni, ovvero nel produrre dichiarazioni richieste da pubbliche amministrazioni, organismi di diritto pubblico o, comunque, amministrazioni aggiudicatrici;
- le circostanze di cui all’art. 2382 del Codice Civile.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertati da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L’Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell’attività e nello svolgimento dei compiti propri dell’Organismo di Vigilanza.

In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l’assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all’assunzione dell’incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere e revisori incaricati dalla Società di revisione, ecc.);

- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività alla quale l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, c. 1, lett. d), D.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società G.B.A. S.r.l. ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione relativa alla revoca, sostituzione o sospensione del/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società G.B.A. S.r.l. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello 231 e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società G.B.A. S.r.l.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello 231 e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello 231 sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello 231;
- accedere liberamente presso qualsiasi Direzione e Unità della Società G.B.A. S.r.l. - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo di Vigilanza redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle Società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società G.B.A. S.r.l. e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello 231;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001 e del Modello 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società G.B.A. S.r.l.;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso la costituzione di una Segreteria Tecnica.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello 231 o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del D.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, c. 2, lett. d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'O.d.V. da parte dei Destinatari del Modello 231.

Le segnalazioni verso l'O.d.V. possono riguardare tutte le violazioni del Modello 231, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello 231, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D.lgs. n. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tale obbligo grava anche su tutti i soggetti (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

Le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali di segnalazione istituiti a tale scopo dalla Società G.B.A. S.r.l., i quali sono descritti compiutamente nel Regolamento di *Whistleblowing*, al quale si rimanda. Lo svolgimento del procedimento di segnalazione e le successive attività di gestione della segnalazione, ossia ricezione, esame e valutazione della stessa, vengono compiutamente descritte nel Regolamento di *Whistleblowing* adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione, al quale si rimanda.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto 231 o del Codice Etico. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda. In questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare e sarà sanzionato secondo le procedure previste dal capitolo 5 del presente Modello 231 esattamente come il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della compagnia o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata. Le segnalazioni ricevute verranno conservate agli atti protocollate come allegati ai verbali dell'O.d.V. in ossequio a quanto previsto dal Regolamento di *Whistleblowing*.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche 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; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello 231.

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello 231 è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione;
- su base periodica almeno annuale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza periodica (almeno annuale, una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare al Consiglio di Amministrazione);

- con cadenza continuativa, dei rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello 231, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello 231 e devono quanto meno contenere:
 - eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello 231;
 - il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello 231;
 - le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società G.B.A S.r.l., con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
 - una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231 con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Gli artt. 6, c. 2, lett. e) e l'art. 7, c. 4, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello 231 prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231 adottato dalla Società G.B.A S.r.l. deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società G.B.A. S.r.l. e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello 231 della Società G.B.A. S.r.l., oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, c. 2, lett. e) del D.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello 231 prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello 231, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, in ossequio alle linee guida di Confindustria, *“La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l’autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l’irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell’esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”*.

5.2. Sanzioni e misure disciplinari

5.2.1. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice di Condotta e Etica Aziendale e il Modello 231 costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello 231 e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell’instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall’art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti previsti agli artt. 50, 51 e 52 del CCNL per i dipendenti delle industrie chimiche.

Le infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla presentazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, che dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

5.2.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società G.B.A S.r.l. delle prescrizioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello 231 e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società G.B.A S.r.l.

5.2.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello 231 da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società G.B.A. S.r.l. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla Legge con la dovuta diligenza. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 e ss. c.c. all'esito del giudizio dell'Assemblea.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.2.4. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società G.B.A S.r.l., preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello 231 e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile della violazione, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile del contratto informa, con relazione scritta, il legale rappresentante.

5.2.5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico secondo quanto già precisato al capitolo 4.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Premessa

La Società G.B.A S.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello 231 non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello 231 sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5, D.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società G.B.A S.r.l.. Fra i destinatari del Modello 231 sono, quindi, annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società G.B.A. S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231 e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali contenute nella parte speciale del Modello di Organizzazione e Gestione che la Società G.B.A S.r.l. adotta ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n.81.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: *i)* acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello 231 e del Codice di Condotta e Etica Aziendale; *ii)* conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; *iii)* contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società G.B.A. S.r.l. promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello 231 e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnato un estratto del Modello 231 e il Codice di Condotta e Etica Aziendale o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente in un'area aziendale dedicata a tale scopo. Successivamente è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello 231 e del Codice di Condotta e Etica Aziendale ivi descritti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello 231 e del Codice di Condotta e Etica Aziendale sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando così l'avvenuta frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello 231.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3. Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli Organi Sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello 231 al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello 231 stesso e del Codice di Condotta e Etica Aziendale.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

6.5. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società G.B.A. S.r.l. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

A tal file, la Società G.B.A. S.r.l. provvederà a rendere edotti i soggetti terzi dei principi di riferimento del Modello 231 e del codice di Condotta ed Etica Aziendale mediante pubblicazione del Modello 231 sul sito istituzionale della Società.

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1. Verifiche e controlli sul Modello 231

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2. Aggiornamento ed adeguamento del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello 231 e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello 231. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello 231 siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, la Società G.B.A S.r.l. apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello 231 che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni che consiglia di apportare al Modello 231 ed ai protocolli ivi contenuti, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello 231 dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello 231 o, più in generale, di significative violazioni del Modello 231;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello 231 a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello 231 adottato dalla Società G.B.A. S.r.l. sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale. Il documento risultante dal procedimento di revisione, sarà adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.



G.B.A. srl
ENGINEERING AND CONSTRUCTION
Via Ramazzotti, 24
20900 MONZA (MB) - ITALY
P. IVA 00878710981