

Allegato A

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

GBR ROSSETTO S.P.A

1. INTRODUZIONE

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato originariamente adottato dal Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A., con delibera del 25/09/2017. La prima versione è stata ulteriormente aggiornata, in momenti successivi, al fine di tenere conto della nuova struttura organizzativa dell'8.2.2018, delle sopravvenute modifiche normative di cui al d.lgs. 231/2001, dell'entrata in vigore della legge 30.11.2017, n. 179, sul cosiddetto "whistleblowing", dell'entrata in vigore della legge n. 157 del 19.12.2019, di conversione del decreto-legge 26.10.2019, n. 124, recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", che ha introdotto le fattispecie penali tributarie, di cui agli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 d.lgs. n. 74/2000, tra i reati presupposto di responsabilità amministrativa, ai sensi del d.lgs. 231/2001, nonché del nuovo reato penale e della concorrente responsabilità amministrativa, ex d.lgs. 231/2001, in caso di violazione degli obblighi previsti dalla legge n. 133 del 18.11.2019 di conversione del decreto-legge 21.9.2019 n. 105, recante "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica" (cfr. art. 1 comma 11 della citata legge n. 133).

Rispetto all'applicabilità della legge n. 133/2019, giova precisare come, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 131 del 30.7.2020, siano stati stabiliti, all'art. 3, i settori di attività assoggettati agli obblighi ivi previsti, gravanti sulle amministrazioni e gli enti pubblici e privati, con sede in Italia. GBR Rossetto S.p.A. non svolge un'attività ricompresa nei settori di attività suddetti, sicché non risulta destinataria degli obblighi ivi previsti in materia di "cybersecurity".

Nel mese di novembre 2021, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. è stato ulteriormente aggiornato, mediante il richiamo delle nuove "Linee Guida" di Confindustria, emanate nel giugno 2021, nonché mediante inserimento, all'interno del catalogo generale dei reati, contenuto nella Parte Generale, delle nuove fattispecie di reato presupposto, introdotte con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 75 del 14.7.2020, avente ad oggetto l'"Attuazione della Direttiva UE 217/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" e mediante elaborazione dell'ulteriore Parte Speciale H, relativa ai reati di contrabbando.

Nel mese di novembre 2022, il presente Modello è stato nuovamente aggiornato, mediante recepimento di una serie di modifiche riguardanti: - l'introduzione del nuovo art. 25 *octies* 1 d.lgs. 231/2001, avente ad oggetto i "delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante" (d.lgs. 184/2021 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17.4.2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio", in vigore dal 14.12.2021); - l'introduzione dei nuovi art. 25- *septiesdecies* e 25- *duodevicies* d.lgs. 231/2001, rispettivamente, aventi ad oggetto i "delitti contro il patrimonio culturale" e "il riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" (legge 9.3.2022 n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", in vigore dal 23.3.2022); - le modifiche ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, previsti dall'art. 25 *octies* d.lgs. 231/2001 (d.lgs. 195/2021 "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale", in vigore dal 15.12.2021); - le modifiche a taluni reati, previsti dall'art. 24 *bis* d.lgs. 231/2001, in relazione ai "reati informatici e trattamento illecito dei dati", dall'art. 25 *quinquies* d.lgs. 231/2001, in relazione ai "reati contro la personalità individuale", dall'art. 25 *sexies* d.lgs. 231/2001, in relazione ai "reati di abuso del mercato" (legge 238/2021 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea- legge europea 2019-2020", in vigore dall'1.2.2022); - le modifiche all'art. 24 *bis* d.lgs.

231/2001, in relazione ai reati di “*malversazione ai danni dello Stato*”, di “*indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato*” e di “*truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche*” (legge 27.1.2022 n. 25 “*Conversione in legge con modificazioni del d.l. 271.1.2022 n. 4 “Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all’emergenza da Covid- 19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico” 2020*”, in vigore dal 29.3.2022).

In conseguenza del recepimento delle modifiche suindicate, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato ulteriormente integrato, anche mediante elaborazione del nuovo capitolo di Parte Speciale I relativo ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante.

Nel mese di marzo 2024, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato nuovamente aggiornato, mediante recepimento delle prescrizioni di cui al d.lgs. n. 24/2023, in materia di “*whistleblowing*”, nonché mediante inserimento dei nuovi reati presupposto di cui all’art. 353 c.p. (turbata libertà degli incanti), all’art. 353- *bis* c.p. (turbata libertà del procedimento di scelta del contraente), all’art. 512- *bis* c.p. (trasferimento fraudolento di valori) e all’art. 255 d.lgs. 3.4.2006 n. 152 (abbandono di rifiuti), introdotti dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023. Inoltre, le misure di prevenzione previste all’interno delle varie Parti Speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono state accorpate in macrocategorie, al fine di meglio delinearne le finalità e di agevolarne la lettura e l’applicazione.

Al pari delle versioni previgenti, la versione attuale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvata dal Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A., in data 26 marzo 2024 - intende assicurare che la gestione della società avvenga nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e tracciabilità e secondo prassi di lavoro conformi al dettato normativo.

1.1 DEFINIZIONI

Destinatari del Modello: i componenti degli organi societari di GBR Rossetto S.p.A., le risorse umane aziendali, ivi inclusi i lavoratori interinali e gli stagisti, gli agenti, i fornitori, gli appaltatori, i consulenti esterni e i soggetti legati a GBR Rossetto S.p.A. da contratti per la fornitura di servizi;

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni;

D.lgs. 24/2023: decreto legislativo attuativo della Direttiva europea n. 1937/2019 riguardante la “*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali*” (cosiddetto decreto “*whistleblowing*”);

Enti: gli enti forniti di personalità giuridica o società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, ecc.);

Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come previsto dagli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001;

Organismo di Vigilanza: l’organismo, a composizione collegiale mista, dotato di autonomi poteri di controllo, incaricato della vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A.;

Processi sensibili: i processi aziendali di GBR Rossetto S.p.A., attraverso i quali potrebbero, astrattamente, configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per commettere i reati previsti dal d.lgs. 231/2001;

Pubblica Amministrazione: ogni ente della Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi pubblici funzionari e incaricati di pubblico servizio;

Reati presupposto: i reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, quali presupposto di una potenziale responsabilità amministrativa o “para penale” degli enti;

Responsabile ai sensi del Modello: la funzione aziendale alla quale è demandata la supervisione dell’Area Aziendale di riferimento, ai fini del monitoraggio del corretto svolgimento dei processi aziendali ivi gestiti, a cura delle funzioni aziendali ivi operanti, nonché l’effettuazione di flussi informativi periodici, nei confronti dell’Organismo di Vigilanza nominato;

Referente ai sensi del Modello: l’eventuale soggetto designato da una Società Terza, legata a GBR Rossetto S.p.A. da un contratto di fornitura di servizi, sottoscritto ai fini dello svolgimento di prestazioni e/o servizi, nell’interesse di GBR Rossetto S.p.A.;

Società: GBR Rossetto S.p.A.;

Soggetti o funzioni apicali: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione presso GBR Rossetto S.p.A. o presso una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa, come previsto dall’art. 5 comma 1, lett. a) d.lgs. 231/2001;

Soggetti o funzioni sottoposte: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), come previsto dall’art. 5 comma 1, lett. b) d.lgs. 231/2001;

“Whistleblower”: soggetto segnalante una violazione del diritto dell’Unione o delle disposizioni normative nazionali.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.6.2001 N. 231

2.1 CARATTERISTICHE FONDAMENTALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231- disciplinante la “*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” - ha introdotto la responsabilità delle società per reati commessi, nel loro *interesse* o a loro *vantaggio*, da persone fisiche inserite, all’interno della loro organizzazione aziendale e, in particolare:

(1) da **soggetti apicali** (vale a dire, ai sensi dell’art. 5, comma 1 del d.lgs. 231/2001, “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, 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*”);

(2) da **soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza delle suindicate figure apicali**.

In virtù della disciplina in esame, la responsabilità delle società si affianca, a titolo di concorso, a quella della persona fisica, che ha commesso il reato e che è inserita, all’interno della struttura aziendale, in veste, appunto, di soggetto apicale o di persona sottoposta all’altrui direzione o vigilanza.

I destinatari del d.lgs. 231/2001 sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica. Per converso, sono, espressamente, esclusi dall’applicazione dell’ambito di validità della normativa in esame, lo Stato, gli Enti Pubblici territoriali, gli altri Enti Pubblici non economici, nonché gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto si applica, sia ai reati commessi in Italia, sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e, nei confronti dello stesso, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.2 LA POSSIBILE ESENZIONE DA RESPONSABILITA' AI SENSI DEL DECRETO

La disciplina normativa in esame consente, tuttavia, alle persone giuridiche, di beneficiare di un'esenzione da responsabilità, in caso di adozione ed efficace attuazione, di un "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*", che preveda "*misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività, nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*" (cfr. articolo 7 comma 3 del Decreto).

In sostanza, onde evitare un addebito a titolo di concorso con l'autore del reato, la persona giuridica deve dimostrare la propria "*diligenza organizzativa*"; in altre parole, deve dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'adeguata struttura di legalità, idonea a prevenire la commissione di reati, nel suo interesse o a suo vantaggio.

In ottemperanza al d.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A. ha inteso elaborare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, rappresentativo della concreta realtà societaria e, dunque, di tutte le cautele organizzative, gestionali e di controllo in essere, presso la società, al fine di prevenire l'eventuale commissione dei reati, nel suo *interesse* o a suo *vantaggio*.

All'esito della fase di elaborazione, tale Modello è stato, dunque, approvato, con formale delibera di adozione, a cura del Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A..

2.3 I REATI PREVISTI DAL DECRETO 231/2001

La responsabilità amministrativa degli enti non è prevista in caso di commissione di ogni e qualunque reato, bensì unicamente per le fattispecie previste tassativamente dal d.lgs. 231/2001 e, nello specifico, per quelle di seguito richiamate:

reati contro la Pubblica Amministrazione, vale a dire, corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); concussione (art. 317 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.; solo quando il fatto offende interessi dell'Unione Europea); indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.; solo quando il fatto offende interessi dell'Unione Europea)¹; indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della corte penale internazionale o degli organi delle comunità europee e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri (art. 322 bis c.p.); peculato (art. 314, primo comma cod. pen.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea); peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cod. pen.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea); abuso d'ufficio (art. 323

¹ La legge 27.1.2022 n. 25 avente ad oggetto la "*Conversione in legge con modificazioni del decreto legge 27.1.2022 n. 4 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid- 19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico" 2020*", in vigore dal 29.3.2022, ha modificato la rubrica del reato di "*malversazione ai danni dello Stato*" (art. 316 bis c.p.), previsto dall'art. 24 bis d.lgs. 231/2001, denominandolo "*malversazione di erogazioni pubbliche*", estendendone l'applicabilità alle sovvenzioni e la rubrica del reato di "*indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato*", previsto dall'art. 24 bis d.lgs. 231/2001, denominandolo "*indebita percezione di erogazioni pubbliche*", estendendone l'applicabilità alle sovvenzioni (art. 316 ter c.p.).

c.p.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea); turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)²; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353- bis c.p.)³;

reati contro il patrimonio mediante frode, vale a dire, truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)⁴, frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)⁵; frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (art. 2 l. 898/1986);

reati societari, vale a dire, false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.). (L'art. 34 l. 2005/262 - "sul risparmio" ha inserito il reato di falso in prospetto, all'art. 173- bis d. lgs. 58/98 (TUF), abrogando l'art. 2623 c.c.. Tale abrogazione dovrebbe, pertanto, comportare il venir meno della responsabilità dell'ente, ex d.lgs. 231/2001, in caso di commissione di tale reato. La dottrina di maggioranza accoglie questa tesi. Vi è, tuttavia, un orientamento minoritario che ritiene ancora rilevante il falso in prospetto, ai fini dell'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'ente, nonostante esso sia inserito solo nel TUF);

reati in materia tributaria, vale a dire, dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. n. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. n. 74/2000), emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. n. 74/2000), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. n. 74/2000), sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 d.lgs. n. 74/2000) (art. 25- quinquiesdecies d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge n. 157 del 19.12.2019); dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro); omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro); indebita compensazione (art. 10 quater d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) (art. 25- quinquiesdecies d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge n. 157 del 19.12.2019 e modificato dall'art. 5 d.lgs. 14.7.2020 n. 75);

² Reato introdotto dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023.

³ Reato introdotto dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023.

⁴ La legge 27.1.2022 n. 25 avente ad oggetto la "Conversione in legge con modificazioni del decreto legge 27.1.2022 n. 4 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid- 19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico" 2020", in vigore dal 29.3.2022, ha modificato il reato di "truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche" (art. 640 bis c.p.), previsto dall'art. 24 bis d.lgs. 231/2001, estendendone l'applicabilità alle sovvenzioni.

⁵ La frode informatica è punita anche nel caso in cui il fatto di reato produca un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, in ragione dell'entrata in vigore del d.lgs. 8.11.2021 n. 184. Si veda, in tal senso, la Parte Speciale O del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

reati contro la fede pubblica e, precisamente, falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento;

reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale, dalle leggi speciali e dalla convenzione di New York;

reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto o alienazione di schiavi, induzione, favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione minorile, distribuzione o pubblicità, anche per via telematica, di materiale pornografico avente ad oggetto minori, sfruttamento di minori ai fini di produzione di materiale pornografico, adescamento e sfruttamento sessuale di minori, cessione e detenzione o accesso⁶ a materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori, organizzazione di viaggi finalizzati allo sfruttamento della prostituzione minorile; delitti di mutilazione degli organi genitali femminili;

reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato⁷; se, commessi nella forma del **“reato transnazionale”** (fattispecie introdotta dalla l. n. 146/2006), vale a dire mediante la commissione del *“reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”*: i) i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), ii) associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 bis c.p.), iii) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), iv) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), v) riciclaggio (art. 648 bis c.p.), vi) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), vii) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater d.p.r. 43/1973), viii) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), ix) disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3 bis, 3 ter e 5 d.lgs. 286/98);

reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 589 e 590 c.p.);

reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio (art. 648 c.p., art. 648 bis c.p. e 648 ter c.p., art. 648-ter.1 c.p.);

reati informatici e, in particolare, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615- ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quater

⁶ La legge 23.12.2021 n. 238 avente ad oggetto le *“Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea- legge europea 2019-2020”*, in vigore dall'1.2.2022, ha modificato il reato di detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.), ricomprendendovi altresì l'ipotesi di accesso intenzionale a materiale pedopornografico e il reato di adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.), prevedendo ipotesi aggravanti (reati previsti dall'art. 24 bis d.lgs. 231/2001).

⁷ La legge 23.12.2021 n. 238 avente ad oggetto le *“Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea- legge europea 2019-2020”*, in vigore dall'1.2.2022, ha modificato il reato di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF), ricomprendendovi anche le ipotesi di comunicazione illecita, raccomandazione o induzione di altri all'abuso di informazioni privilegiate.

c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare (art. 617- quinquies c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615- quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635- bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635- quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635- quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640- quinquies c.p.)⁸;

delitti di criminalità organizzata e, nello specifico: associazione per delinquere, associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico-mafioso, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze psicotrope o stupefacenti, produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti o psicotrope;

delitti contro l'industria e il commercio e, in particolare: reati di turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode contro le industrie nazionali, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati, mediante usurpazione di titoli di proprietà industriale, contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari; trasferimento fraudolento di valori⁹;

delitti in materia di violazione del diritto d'autore e, precisamente: reati di messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa, di duplicazione abusiva, vendita, detenzione a scopo commerciale, locazione di programmi informatici o di banche dati informatizzate, di duplicazione abusiva, diffusione o trasmissione in pubblico, di opere cinematografiche, di sequenze di immagini in movimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, di mancato assolvimento o di falsa attestazione nell'assolvimento degli obblighi SIAE nonché di produzione, vendita, importazione, promozione installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato, a scopi fraudolenti, di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale;

induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

reati ambientali e, nello specifico: attività di scarico, emissione o immissione illecita di sostanze pericolose o radiazioni ionizzanti (articolo 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, D. Lgs. n. 152/2006); abbandono di rifiuti (art. 255 d.lgs. 3.4.2006 n. 152)¹⁰; attività non autorizzata di gestione di rifiuti (articolo 256, commi 1, lett. a) e b), 3, 5 e 6, D. Lgs. n. 152/2006); inosservanza delle prescrizioni relative ad autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni in materia di gestione dei rifiuti (articolo 256, c. 4, D. Lgs. n. 152/2006); attività di inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (articolo 257, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006); attività di trasporto di rifiuti in assenza della documentazione prescritta dalla normativa di settore (articolo 258, comma 4, D. Lgs. n. 152/2006); attività di spedizione di rifiuti, costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26, del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993,

⁸ La legge 23.12.2021 n. 238 ha ampliato le fattispecie di cui all'art. 615 *quater* c.p. e art. 617 *quinquies* c.p., previsti dall'art. 24 *bis* d.lgs. 231/2001.

⁹ Reato di cui all'art. 512 - *bis* c.p., introdotto dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023.

¹⁰ Reato introdotto dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023.

n. 259; spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II, in violazione dell'articolo 1, comma 3, lett. a) b), c) del citato regolamento (articolo 259, comma 1, D. Lgs. n. 152/2006); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 260, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006); violazioni inerenti al sistema "SISTRIP" (articolo 260 bis, D. Lgs. n. 152/2006); violazioni del regime delle emissioni atmosferiche nell'esercizio di uno stabilimento (articolo 279, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006); attività di commercio, trasporto o detenzione di talune specie animali e vegetali protette (articoli 1, comma 1 e 2; 2, commi 1 e 2; 6, comma 4, legge 150/1992); falsificazioni inerenti i certificati C.I.T.E.S. in relazione a specie protette (articolo 3 bis, comma 1, legge n. 150/1992); impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (articolo 3, comma 6, lg. n. 549/1993); inquinamento doloso o colposo provocato da natanti (articoli 8, commi 1 e 2, e 9, comma 1 e 2, D. Lgs. n. 202/2007); uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727 bis c.p.); danneggiamento di un habitat all'interno di un sito protetto (articolo 733 bis, c.p.); inquinamento ambientale (art. 452- bis c.p.); disastro ambientale (art. 452- quater c.p.); delitti colposi contro l'ambiente (art. 452- quinquies c.p.); traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452- sexies c.p.); associazione per delinquere finalizzata alla commissione di taluno dei delitti contro l'ambiente (art. 416 e 452 octies c.p.);

impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (articolo 603 bis codice penale);

istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia (legge Europea 20.11.2017 n. 167).

reati previsti in materia di contrabbando, ai sensi del d.p.r. 23.1.1973, n. 43 (art. 25 *sexiesdecies* d.lgs. 231/2001);

delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, di cui all'art. 25 *octies.1* d.lgs. 231/2001, introdotti dal d.lgs. 8.11.2021 n. 184 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17.4.2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio*", in vigore dal 14.12.2021, vale a dire: indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.), frode informatica integrata con la condotta che produca un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (640 *ter* c.p.), 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;

delitti contro il patrimonio culturale, di cui all'art. 25 *septiesdecies* d.lgs. 231/2001 e il reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, di cui all'art. 25- *duodevicies* d.lgs. 231/2001, entrambi introdotti dalla legge 9.3.2022 n. 22 "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*", in vigore dal 23.3.2022.

2.4 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA'

In caso di commissione di uno dei reati sopra richiamati, da parte di una funzione apicale o sottoposta, la società potrà escludere la propria responsabilità, nell'ambito del procedimento penale, fornendo prova delle seguenti circostanze:

(1) che il reato non è stato commesso, nel suo *interesse* o a suo *vantaggio*, bensì, nell'*esclusivo interesse* o *vantaggio* dell'autore del reato/persona fisica;

(2) nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto apicale:

- che l'“organo dirigente” della società, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato ed il compito di curarne l'aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che l'autore del reato ha tenuto la condotta illecita, eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'Organismo di Vigilanza istituito;
- **(3) nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza:**
- che il proprio “organo dirigente”, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In merito, infatti, il d.lgs. 231/2001 stabilisce che *“in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (cfr. art. 7 comma 2 d.lgs. 231/2001).

2.5 L'APPARATO SANZIONATORIO

Il d.lgs. 231/2001 prevede che, in caso di accertata commissione degli illeciti sopra descritti, agli enti possano essere applicate: (a) sanzioni pecuniarie; (b) sanzioni interdittive, anche in via cautelare, nei casi di *“particolare gravità”*; (c) confisca del prezzo o del profitto del reato; (d) pubblicazione della sentenza.

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano, sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione è determinata in base a un duplice criterio:

1. determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
2. attribuzione, ad ogni singola quota, di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie possono oscillare, tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il Giudice determina il numero delle quote, tenendo conto:

1. della gravità del fatto;
2. del grado della responsabilità dell'ente;
3. dell'attività svolta, per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. Si tratta, nello specifico, delle seguenti:

1. interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
3. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è, generalmente, temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcune ipotesi tassative, in relazione alle quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- (a) in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- (b) in caso di profitto di rilevante entità;
- (c) in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente, (in luogo dell'irrogazione della sanzione), da parte di un Commissario, nominato dal Giudice, ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. 231/2001, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- (a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- (b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Confisca

È una sanzione applicabile, contestualmente, all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto, generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando, nei confronti dell'ente, viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata, a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice, nella sentenza, nonché mediante affissione, nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

2.6 IL TENTATIVO

Nelle ipotesi di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001, nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà; l'irrogazione delle sanzioni è, invece, esclusa,

nei casi in cui la società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (cfr. art. 26).

In tal caso, la non applicazione della sanzione si giustifica, in ragione dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra la società ed i soggetti che assumono di agire, in suo nome e per suo conto.

2.7 LA SEDE DI ACCERTAMENTO DELLA RESPONSABILITÀ

La responsabilità dell'ente, in ragione della commissione di un fatto di reato, nel suo interesse o a suo vantaggio, viene accertata, nell'ambito di un procedimento penale.

Il Decreto prevede, infatti, che: *"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"* (cfr. art. 36).

Il procedimento per l'accertamento dell'illecito amministrativo della società è, di regola, riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende (cfr. art. 38).

Il Decreto prevede, specificamente, i casi in cui è consentita la separazione tra i due procedimenti.

2.8 L'IDONEITÀ DEL MODELLO DA ADOTTARE

L'adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo "idoneo", in fase anteriore alla commissione di un reato, può comportare un'esclusione di responsabilità per la società.

Per essere ritenuto "idoneo", il Modello deve presentare le seguenti caratteristiche:

1. identificare le sfere di attività, nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in funzione di prevenzione del rischio reato;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione di reati;
4. creare obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
5. istituire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (cfr. art. 6 comma 2 Decreto).

L'art. 7 comma 3 del Decreto prescrive, inoltre, come il Modello di Organizzazione debba prevedere, *"in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio"*.

In altre parole, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per essere "idoneo", deve fotografare la reale struttura della società oggetto di analisi, tenendo conto del settore economico in cui essa opera, della specifica attività svolta, dell'articolazione organizzativa aziendale e dei presidi gestionali e di controllo di cui la stessa è dotata.

2.9 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In aderenza al d.lgs. 231/2001, Confindustria ha elaborato una prima versione di *"Linee guida per la costruzione dei Modelli Organizzativi"*, approvata nell'anno 2004.

Tali “*Linee Guida*” sono state, quindi, aggiornate, nell’anno 2014 e successivamente nel mese di giugno 2022, tenendo conto delle novità legislative e giurisprudenziali, intervenute, dall’entrata in vigore del Decreto, fino alla successiva revisione.

Nella costruzione dei Modelli, le “*Linee Guida*” richiedono lo svolgimento delle seguenti attività:

1. individuazione delle aree o processi sensibili o a rischio;
2. adozione di un sistema di controllo interno, idoneo a prevenire il rischio di commissione dei reati, attraverso l’adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno, ideato da Confindustria sono:

1. il codice etico;
2. il sistema organizzativo interno aziendale;
3. le procedure manuali ed informatiche;
4. i poteri autorizzativi e di firma;
5. i sistemi di controllo e gestione integrati, anche ai fini della cosiddetta “*compliance fiscale*”, per garantire una conformità a quanto previsto dalla normativa fiscale e per dotarsi di un efficace “*sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale*”;
6. l’esistenza di una struttura organizzativa e di un’articolazione di funzioni aziendali che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori e che tenga conto della natura e delle dimensioni dell’impresa e delle caratteristiche dell’attività svolta;
7. l’informazione e la formazione e addestramento delle risorse umane.
8. previsione ed efficace attuazione di flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza e opportunità di uno scambio di flussi informativi anche tra Organismi di Controllo (Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale e Società di Revisione);
9. previsione di un sistema di segnalazioni già conforme a quanto previsto dall’art. 6 comma 2 *bis* d.lgs. 231/2001, in relazione ai canali di segnalazione, alla garanzia di riservatezza del segnalante, al divieto di atti ritorsivi e all’integrazione del sistema disciplinare ed ora conforme al d.lgs. 24/2023 attuativo della Direttiva europea n. 1937/2019 riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali*” (cosiddetto decreto “*whistleblowing*”).

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

1. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
2. applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
3. documentazione dei controlli;
4. “*whistleblowing*”;
5. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle norme e delle procedure previste dal modello;
6. individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza, riassumibili in autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
7. previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;

8. obblighi di informazione, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il mancato rispetto delle Linee Guida non inficia la validità del Modello Organizzativo adottato, purché esso tenga conto della concreta e specifica realtà societaria di riferimento e documenti, fedelmente, il sistema di controllo interno in vigore.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, A CURA DI GBR ROSSETTO S.P.A.

Nell'intento di rispettare le prescrizioni del d.lgs. 231/2001 e di documentare la propria "diligenza organizzativa", GBR Rossetto S.p.A. ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di istituire un sistema di controllo interno diretto: (i) a garantire che l'attività sociale venga svolta nel pieno rispetto del d.lgs. 231/2001; (ii) a prevenire la commissione dei reati, nell'interesse o a vantaggio di GBR Rossetto S.p.A., da parte di risorse umane aziendali, apicali o sottoposte, nonché da parte di soggetti esterni, incaricati della gestione di processi, nell'interesse della società, in forza di rituali contratti in essere.

Il sistema di controllo interno di GBR Rossetto S.p.A. risulta articolato nelle seguenti componenti:

(I) la **"corporate governance" aziendale e la relativa organizzazione interna**, entrambe strutturate in modo da: (a) garantire lo svolgimento dell'attività sociale, nel rispetto delle prescrizioni di legge; (b) assicurare una chiara identificazione delle funzioni aziendali ivi operanti ed una chiara ed organica attribuzione di compiti; (c) garantire il rispetto del principio di segregazione dei ruoli, nella gestione delle principali attività, in modo che nessun soggetto possa operare in maniera autonoma, su un intero processo; (d) consentire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni della società; (e) individuare ed eliminare, tempestivamente, situazioni di rischio;

(II) il **Codice Etico** aziendale, diretto a individuare i principi etici e le regole di condotta che tutte le risorse umane di GBR Rossetto S.p.A. o i soggetti terzi e le società terze, operanti nel suo interesse, sono tenuti a rispettare, nella conduzione della quotidiana attività aziendale;

(III) la **mappatura dei processi sensibili**, all'interno delle varie **Parti Speciali** del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con indicazione delle risorse umane incaricate della gestione di tali processi;

(IV) gli **strumenti di autotutela e controllo, diretti a ridurre il rischio di commissione dei reati**, previsti dal d.lgs. 231/2001, quali, il sistema di poteri in vigore, le misure informatiche in essere, le prassi di lavoro, le istruzioni e/o procedure operative e di controllo, le regole di condotta, i controlli ed ogni ulteriore verifica, effettuata, da strutture interne alla società, o da organi esterni ed ogni ulteriore strumento di controllo e regolamentazione dei processi, identificati come sensibili;

(V) i **flussi informativi**, intercorrenti tra le varie funzioni aziendali e tra queste e l'Organismo di Vigilanza, finalizzati a garantire una verifica sulle attività e sui processi sensibili individuati;

(VI) la **comunicazione, l'informazione e la formazione**, nei confronti delle risorse umane aziendali, avente ad oggetto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;

(VII) il **sistema disciplinare**, diretto a sanzionare la violazione o l'omessa applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;

(VIII) la nomina dell'**Organismo di Vigilanza**, a composizione collegiale mista, munito di ampia autonomia decisionale e di spesa, al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e di curarne, altresì, l'aggiornamento.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. rappresenta un documento di tipo dinamico, in quanto destinato: (i) ad evolversi nel tempo, in caso di sopravvenuti cambiamenti, coinvolgenti l'assetto organizzativo aziendale, le misure di prevenzione e controllo in essere o le prescrizioni di legge in vigore; (ii) ad integrarsi con gli strumenti di controllo già esistenti presso la società, fin dal periodo precedente all'entrata in vigore del Modello Organizzativo, in quanto facenti parte del più ampio sistema di controllo di GBR Rossetto S.p.A..

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, GBR Rossetto S.p.A. si propone, pertanto, le seguenti finalità:

- migliorare il proprio sistema di direzione aziendale;
- migliorare il proprio sistema di tutela della sicurezza e salute sul lavoro e di tutela ambientale;
- prevenire o, comunque, ridurre il rischio di commissione dei reati, nell'interesse o a vantaggio della società;
- informare tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, in nome o per conto di GBR Rossetto S.p.A., nell'ambito dei processi ritenuti sensibili, che la violazione del Modello in vigore, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

3.1 L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO: ANALISI DOCUMENTAZIONE E QUESTIONARI

L'elaborazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. è stata preceduta da un'attività preliminare di analisi della realtà societaria, diretta:

- ad individuare i processi societari potenzialmente sensibili e le funzioni societarie coinvolte nella relativa gestione formale e sostanziale;
- a identificare le modalità di regolamentazione e controllo di tali processi, anche al fine di stabilire l'eventuale necessità di adozione di nuovi strumenti di controllo ovvero l'opportunità di formalizzare prassi di lavoro già esistenti, ma non documentate per iscritto.

L'individuazione dei processi potenzialmente sensibili è avvenuta attraverso: (a) **l'esame della corposa documentazione fornita dalla società**, idonea a descrivere la realtà aziendale, con specifico riferimento alle singole aree di competenza, alle mansioni svolte dai vari responsabili, ai processi gestiti, al sistema di qualità e alle misure di controllo (prescrizioni, regolamenti, procedure, ecc.), in vigore, fin dal periodo precedente l'adozione del Modello; (b) **la trasmissione di questionari "personalizzati"**, alle funzioni aziendali apicali e sottoposte, operanti in posizioni chiave.

[...]

Tutti i processi oggetto di mappatura- insieme alle relative prescrizioni e misure di controllo - vengono descritti, nelle varie **PARTI SPECIALI** del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

[...]

3.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO DI GBR ROSSETTO S.P.A.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. - il cui contenuto come dinanzi evidenziato è “dinamico” - è suddiviso, rispettivamente, in una Parte Generale e in più Parti Speciali.

La **Parte Generale** descrive la struttura del Modello: a) enucleandone le finalità; b) descrivendo il *business* aziendale, l’assetto istituzionale e l’assetto organizzativo della società; c) istituendo una serie di flussi informativi; d) istituendo un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale mista; e) stabilendo le sanzioni disciplinari applicabili, in caso di inosservanza del Modello.

Le **Parti Speciali** sono identificate, in base alle singole categorie di reato che si ritengono astrattamente connesse al tipo di *business* svolto da GBR Rossetto S.p.A. e descrivono i processi sensibili gestiti dalle varie funzioni aziendali e le misure di prevenzione, organizzazione e controllo in vigore, al fine di prevenire la commissione dei reati oggetto di analisi.

La struttura del Modello, come già detto, non è statica, bensì “dinamica” e potrà, pertanto, subire variazioni, nel caso di sopravvenuti mutamenti normativi, destinati ad introdurre nuove ipotesi di reato, ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In tal caso, infatti, GBR Rossetto S.p.A. rinnoverà la mappatura del rischio, al fine di verificare l’eventuale sussistenza di ulteriori processi sensibili, tenuto conto delle nuove ipotesi di reato.

In caso di ravvisata necessità di implementazione del Modello già in vigore, con introduzione di nuove Parti Speciali, il Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A. provvederà a recepire le integrazioni, con formali delibere di approvazione.

3.3 LE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottato ed efficacemente attuato, dall’“*Organo dirigente*” della società e, dunque, dal Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A. (cfr. art. 6 comma 1 d.lgs. 231/2001).

Sono, pertanto, di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A., anche tutte le eventuali ulteriori modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale al Modello, che dovessero rendersi necessarie nelle successive revisioni del documento, vale a dire, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (a) l’elaborazione di ulteriori Parti Speciali; (b) l’adozione e l’inserimento di nuove misure di prevenzione e controllo; (c) la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza ovvero la modifica dei compiti spettanti all’Organismo in carica.

Ciascun Amministratore Delegato di GBR Rossetto S.p.A. avrà, tuttavia, la facoltà di apportare al Modello, eventuali modifiche o integrazioni di carattere esclusivamente formale (vale a dire, non incidenti sulla sostanza del documento). Di tali eventuali modifiche, il predetto Amministratore dovrà rendere edotti gli ulteriori componenti del Consiglio di Amministrazione e l’Organismo di Vigilanza.

Anche l’Organismo di Vigilanza in carica sarà legittimato a proporre al Consiglio di Amministrazione, eventuali suggerimenti di modifiche al Modello in vigore.

3.4 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. si applica ai componenti degli organi societari di GBR Rossetto S.p.A., alle risorse umane aziendali, ivi inclusi i lavoratori interinali e gli stagisti, agli agenti, ai fornitori, agli appaltatori, ai consulenti esterni e ai soggetti legati a GBR Rossetto S.p.A. da contratti

per la fornitura di servizi, nell'interesse di GBR Rossetto S.p.A..

I contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo vengono comunicati a tutti i Destinatari, con modalità idonee a garantirne un'effettiva conoscenza.

Tutti i Destinatari del Modello sono obbligati a rispettarne le prescrizioni, al fine di tutelare l'integrità aziendale di GBR Rossetto S.p.A..

[...]

3.7 IL CODICE ETICO

Le prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. si integrano con quelle del Codice Etico aziendale, anche se i documenti in esame perseguono finalità differenti ed assumono, dunque, una diversa portata.

Il Codice Etico esprime, infatti, sul piano generale, i principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza, da parte di tutti i Destinatari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde alle specifiche finalità di prevenzione dei reati, di cui al d.lgs. 231/2001.

3.8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il d.lgs. 231/2001 prescrive che ciascuna società provveda a nominare un "organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", al quale venga affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (cfr. art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto).

In aderenza alla citata previsione, il Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A. ha nominato in sede di formale approvazione del presente Modello- un Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale, mista.

L'Organismo di Vigilanza nominato riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A. e non è legato alle strutture operative, da alcun vincolo gerarchico.

Le attività poste in essere dal predetto Organismo non possono essere sindacate da alcuna funzione societaria, fatto salvo il controllo sull'adeguatezza del suo operato, da parte del Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A., in quanto responsabile ultimo dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo adottato.

In sede di approvazione del *budget* societario, il Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A. approva, altresì, una specifica dotazione di risorse finanziarie, della quale l'Organismo di Vigilanza può disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle proprie attribuzioni (consulenze specialistiche, trasferte, ecc.); ciò, anche al fine di garantire ulteriormente l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza.

Nello svolgimento dell'incarico, l'Organismo di Vigilanza può, altresì, avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni, specializzati in specifiche materie.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere adeguati requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità e non versare in ipotesi di conflitto di interessi.

Rappresentano cause di incompatibilità con la nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza le circostanze di seguito elencate:

(i) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità, entro il IV grado, con i componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere e con i componenti del Collegio Sindacale;

(ii) la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

(iii) lo svolgimento, all'interno della società, di altri incarichi operativi, ossia connessi al potere di adottare decisioni che producano effetti economico- finanziari per la società;

(iv) la prestazione di fideiussione o di altra garanzia, in favore di uno degli Amministratori (o del coniuge di questi), ovvero la sussistenza con questi ultimi, di rapporti di credito o debito, estranei all'incarico ricevuto;

(v) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale, da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;

(vi) l'esercizio di funzioni di amministrazione- nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza - di imprese sottoposte a fallimento o altre procedure concorsuali;

(vii) la pronuncia di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero l'emissione di una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (il cosiddetto patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti previsti dal d.lgs. 231/2001;

(viii) la pronuncia di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

(ix) la pronuncia di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero l'emissione di una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (il cosiddetto patteggiamento), in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel d.lgs. 231/2001, che incidano, tuttavia, sulla moralità professionale.

3.9 NOMINA, DURATA IN CARICA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A..

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza si determina con l'accettazione, resa a verbale del Consiglio di Amministrazione oppure con la sottoscrizione per accettazione, della copia dell'estratto di detta delibera.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, periodicamente, l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione determina, altresì, la retribuzione annuale dell'Organismo di Vigilanza.

L'importo convenuto rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico è coincidente con quella dell'Organo Dirigente della società, salvo il caso di dimissioni dalla carica.

Alla scadenza del mandato, i membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

Se, durante l'incarico, viene a mancare un componente dell'Organismo di Vigilanza (per dimissioni o revoca), gli ulteriori membri informano il Consiglio di Amministrazione della società, ai fini della nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto, potranno avvenire soltanto per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza, nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza, nonché continuità di azione, propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

3.10 RIUNIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

L'Organismo di Vigilanza si riunisce ogni quattro mesi; resta salva, naturalmente, la facoltà, in capo al suddetto Organismo, di organizzare ulteriori riunioni, a cadenza più frequente, in caso di ravvisata necessità.

I componenti prendono parte personalmente alle riunioni ovvero, in caso di impossibilità di comparire, tramite teleconferenza o videoconferenza.

Per la validità delle riunioni è richiesto l'intervento della maggioranza dei componenti in carica.

Le decisioni vengono assunte all'unanimità; in difetto di unanimità, prevale la decisione maggioritaria e ne viene data pronta informativa al Consiglio di Amministrazione.

Al termine di ogni riunione viene redatto un verbale scritto, in cui vengono riportate le principali considerazioni, effettuate durante la riunione e le eventuali decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza; il verbale viene registrato, all'interno di un libro vidimato, conservato dall'Organismo di Vigilanza, presso la società.

Il Consiglio di Amministrazione può richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca, in qualsiasi momento.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto, sulle notizie e sulle informazioni acquisite, nell'esercizio delle sue funzioni e deve astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi, da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza viene trattata, in conformità alle previsioni di cui al GDPR 679/2016 e del D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

3.11 FUNZIONI DELL'ORGANISMO

L'Organismo di Vigilanza è completamente autonomo, nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili.

Il suddetto Organismo:

1. vigila sull'osservanza e sull'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato;
2. fornisce una consulenza, al fine di aggiornare e/o modificare il Modello, in ragione di sopravvenuti, mutamenti normativi ovvero organizzativi
3. raccoglie, esamina e conserva tutte le segnalazioni ricevute.

Nello svolgimento del suo incarico, l'Organismo di Vigilanza compie le seguenti attività operative:

1. aggiornamento del Modello, in caso di necessità;

2. vigilanza sul rispetto del Modello, mediante: a) svolgimento di ispezioni, di propria iniziativa ovvero a seguito di segnalazioni rilevanti, effettuate dai responsabili delle aree aziendali; b) effettuazione, attraverso controlli di *routine* o a sorpresa, di verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere, nell'ambito dei processi sensibili individuati; c) *follow up* sull'adozione delle azioni correttive convenute, ai fini della risoluzione delle criticità rilevate; d) ricezione di flussi informativi obbligatori, da parte dei Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché da parte dei responsabili delle varie aree aziendali, nominati, ai sensi del d.lgs. 231/2001 (si veda, sul punto, il presente Modello, nella parte relativa ai flussi); e) ricezione di flussi informativi ad evento, da parte del Consiglio di Amministrazione;
3. documentazione dell'attività svolta, mediante redazione e conservazione dei verbali;
4. gestione del *budget* attribuito, ai fini dell'espletamento dell'incarico;
5. coordinamento con i responsabili nominati, ai sensi del d.lgs. 231/2001 e con gli altri organi di controllo (nel caso specifico, con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione), anche attraverso apposite riunioni, al fine di: a) migliorare il monitoraggio delle attività e dei processi sensibili individuati; b) promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del Modello adottato e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna, necessaria al funzionamento dello stesso.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'Organismo di Vigilanza avrà la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili, sia in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della società che, di volta in volta, si rendesse utile coinvolgere, sia, come già valorizzato, in consulenti terzi.

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad elaborare un piano delle attività da svolgere che avrà cura di trasmettere al Consiglio di Amministrazione.

3.12 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A..

Il reporting avviene, su base continuativa, direttamente, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione; su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Resta ferma la facoltà, in capo al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, di convocare l'Organismo di Vigilanza, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo o a situazioni specifiche.

Annualmente, l'Organismo di Vigilanza invierà al Consiglio di Amministrazione una relazione, nella quale riassumerà l'attività effettuata nel corso dell'anno e comunicherà, altresì, quali attività intenderà svolgere nell'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza segnalerà, altresì, tempestivamente, al Consiglio di Amministrazione: i) l'eventuale violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, riscontrata su segnalazione o d'iniziativa, con proposta del provvedimento disciplinare da applicare; ii) la pendenza di un eventuale procedimento penale, a proprio carico ovvero a carico di una risorsa umana di GBR Rossetto, per uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

3.13 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E "WHISTLEBLOWING"

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto prescrive che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, debba *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli"*.

L'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto, introdotto dalla legge 30.11.2017 n. 179, avente ad oggetto le *"disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza, nell'ambito di un lavoro pubblico o privato"*, prescrive, inoltre, come, all'interno del Modello medesimo, debbano essere previsti: i) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o sottoposti, di cui all'art. 5 d.lgs. 231/2001, di *"presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti, ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante"*; ii) almeno un canale alternativo di segnalazione *"idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante"*.

In data 15 marzo 2023, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63, il d.lgs. 24/2023 attuativo della Direttiva europea n. 1937/2019 riguardante *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (cosiddetto decreto *"whistleblowing"*).

Le disposizioni di cui al citato decreto sono entrate in vigore il 30 marzo 2023, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, fatto salvo per *"i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove"* (cfr. art. 24 comma 2 d.lgs. n. 24/2023).

In relazione a tale categoria di soggetti, infatti, *"l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna"* decorre *"dal 17 dicembre 2023"* e, fino ad allora, continua ad applicarsi la disciplina prevista dall'art. 6 comma 2-*bis* lett. a) e b) d.lgs. 231/2001.

La prima novità introdotta dal d.lgs. 24/2023 consiste nell'ampliamento degli enti destinatari della nuova disciplina, i quali non sono più soltanto gli enti pubblici e le imprese che hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del d.lgs. 231/2001, bensì *"i soggetti del settore privato"* che, alternativamente:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;

- rientrano nel settore dei cosiddetti settori "sensibili" (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e trasporti, tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di cinquanta lavoratori subordinati (quindi, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza presso la società del settore privato);

- rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001 e adottano il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di cinquanta lavoratori subordinati (quindi, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza presso la società del settore privato).

Anche l'elenco dei cosiddetti *"whistleblowers"* risulta decisamente più ampio rispetto alla disciplina prevista dall'art. 6 comma 2 - *bis* lett. a) e b) d.lgs. 231/2001, che identifica il segnalante esclusivamente nel soggetto aziendale apicale o sottoposto.

Il d.lgs. 24/2023 stabilisce infatti che i soggetti legittimati a “segnalare, divulgare ovvero denunciare all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato” risultano riconducibili alle seguenti categorie:

- dipendenti pubblici; lavoratori subordinati del settore privato; lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; collaboratori, liberi professionisti, consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; volontari e tirocinanti, retribuiti e non; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tal funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori (vale a dire a coloro che assistono la persona segnalante nel processo di segnalazione operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; cfr. art. 2 comma 2 lett. h) d.lgs. 24/2023);

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale o corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (cfr. art. 3 comma 4 d.lgs. 24/2023).

Per quanto riguarda il momento in cui è consentito effettuare la segnalazione, il d.lgs. 24/2023 ne legittima l’esecuzione:

- quando il rapporto è in corso; - quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; - durante il periodo di prova; - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Quanto all’oggetto della segnalazione, il nuovo decreto amplia le tipologie di violazione che possono essere comunicate dal “whistleblower”.

Sono infatti suscettive di segnalazione, non solo le condotte illecite idonee a integrare i reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, bensì le ulteriori “violazioni (“comportamenti, atti od omissioni”) di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui le persone siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato” (cfr. art. 1 comma 1 d.lgs. n. 24/2023) e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza o di aiuti di Stato);

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può, inoltre, avere ad oggetto:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;

- le attività illecite non ancora compiute, che il "whistleblower" ritenga possano ragionevolmente verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;

- i fondati sospetti la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle "linee guida" che l'ANAC sarà tenuta ad adottare, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del decreto (cfr. art. 10 d.lgs. n. 24/2023).

Le disposizioni del decreto non si applicano, invece, "alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate".

In merito alla forma delle segnalazioni, il d.lgs. 4/2023 prevede:

- la forma orale, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto;

- la forma scritta, anche con modalità informatiche.

Gli obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, rispondono, pertanto, alle seguenti finalità:

i) verificare la concreta *idoneità* e *adeguatezza* del Modello di Organizzazione adottato, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti e sanzionati, ai sensi del Decreto;

ii) verificare l'*efficace attuazione* del Modello di Organizzazione, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del Decreto, vale a dire la sua perdurante rispondenza agli assetti istituzionale e organizzativo societari e/o all'attività aziendale, sì da modificare i contenuti del sistema di gestione e controllo istituito o da introdurre procedure o controlli aggiuntivi o sopprimere strumenti di controllo divenuti inattuabili o ridondanti, in caso di sopravvenuti mutamenti strategici e/o organizzativi;

iii) segnalare all'Organismo di Vigilanza, l'eventuale esistenza di processi societari risultati e/o percepiti come privi in tutto o in parte di presidi adeguati, nonché l'eventuale malfunzionamento di istruzioni operative e/o delle procedure esistenti;

iv) proporre eventuali integrazioni e/o modifiche da apportare al Modello di Organizzazione vigente;

v) favorire lo svolgimento della funzione di aggiornamento del Modello di Organizzazione demandata all'Organismo di Vigilanza;

vi) agevolare l'espletamento dell'attività di vigilanza sul rispetto del Modello di Organizzazione, da parte di tutti i Destinatari, sì da i) verificarne l'effettività, intesa come riscontro della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello di Organizzazione adottato e da ii) accertarne, altresì, le eventuali violazioni, in vista dell'applicazione delle sanzioni disciplinari all'uopo introdotte;

vii) agevolare l'espletamento dell'attività di vigilanza, a tutela dell'integrità dell'ente, anche tramite la segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevanti, ai sensi del d.lgs. 231/2001, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché tramite la segnalazione di ogni ulteriore violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che leda l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, ai sensi dell'art. 2 d.lgs. n. 24/2023.

Le finalità sopra evidenziate potranno essere perseguite da GBR Rossetto S.p.A. attraverso un'attività di riporto, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, da espletarsi per mezzo di distinti canali, in forma scritta (*e-mail*, comunicazioni e/o rapporti scritti), secondo le modalità di seguito indicate.

Le segnalazioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dovranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza, tramite la casella di posta elettronica dedicata odv_rossetto@rossetto.work, appositamente attivata dalla società, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ferma, dunque, la funzionalità dell'anzidetto canale di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, GBR Rossetto S.p.A. ha, altresì, adottato una piattaforma di segnalazione accessibile, da parte di tutte le risorse umane e di qualunque soggetto terzo, direttamente tramite il *link* <https://rossetto.segnalazioni.net/>, pubblicato sulla *home page* del sito *internet* aziendale, al fine di comunicare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico, nonché ogni ulteriore violazione, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 24/2023 (cosiddetto decreto "*whistleblowing*"), di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che risultino lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità di GBR Rossetto S.p.A., di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza (in qualità di costituita "*Funzione whistleblowing*" o FW), il quale provvede alla relativa istruttoria e al successivo accertamento, nel rispetto dei modi e delle tempistiche previste dal d.lgs. 24/2023.

I canali di segnalazione interna attivati da GBR Rossetto S.p.A., in ossequio al d.lgs. 24/2023, garantiscono la riservatezza del soggetto segnalante, dei soggetti coinvolti, di coloro che sono comunque menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In conformità a quanto previsto dall'art. 17 d.lgs. n. 24/2023, i soggetti segnalanti non possono subire alcuna ritorsione.

Ai sensi dell'art. 19 d.lgs. n. 24/2023, le eventuali ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito possono essere comunicate all'ANAC.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della Funzione Pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21. Gli atti assunti, in violazione dell'articolo 17, sono nulli.

Le persone che sono state licenziate, a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile, hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'Autorità Giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie a garantire la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere, in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

3.13.1 REPORTING OBBLIGATORIO

I Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. hanno l'obbligo di segnalare, tempestivamente e per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, i casi di violazione, anche presunta, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate, come dinanzi evidenziato, utilizzando la casella di mail intestata all'Organismo di Vigilanza (odv_rossetto@rossetto.work). L'Organismo di Vigilanza valuterà, con attenzione ed imparzialità, tutte le informazioni e segnalazioni ricevute, stabilendone la veridicità e fondatezza e garantendo l'anonimato in ordine al nominativo dell'autore della segnalazione, pena l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al sistema disciplinare in vigore; a tal fine, esso adotterà i provvedimenti atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e, di conseguenza, ad evitare ogni forma di ritorsione o discriminazione.

I Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. hanno, altresì, l'obbligo di segnalare:

1. la pendenza di un eventuale procedimento penale a proprio carico, in ragione della contestazione di uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001, giacché implicante una possibile conseguente iscrizione dell'illecito amministrativo, a carico della società;
2. la notizia appresa circa l'eventuale esistenza di un provvedimento emesso da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dal quale si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di risorse umane aziendali, per i reati di cui al d.lgs. 231/2001, implicanti una possibile conseguente iscrizione dell'illecito amministrativo, a carico della società.

Il Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A. avrà, a sua volta, l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza gli eventuali mutamenti intervenuti, nella titolarità delle partecipazioni azionarie, in conseguenza a sopravvenute operazioni di trasformazione, fusione e scissione.

Fermi i suddetti canali di riporto obbligatorio, resta salva la facoltà, in capo ai Destinatari del Modello, di trasmettere all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni aventi ad oggetto richieste di chiarimento, circa il comportamento da adottare, nel singolo caso concreto, al fine di ottemperare al Modello adottato, ovvero criticità o difficoltà applicative riscontrate.

3.13.2 REPORTING OBBLIGATORIO PERIODICO, A CURA DEI RESPONSABILI O REFERENTI NOMINATI

Al fine di agevolare lo svolgimento dell'attività di controllo, da parte dell'Organismo di Vigilanza, viene istituita, presso GBR Rossetto S.p.A., la figura del responsabile, ai sensi del d.lgs. 231/2001, da identificarsi, con riferimento alle varie aree aziendali, coinvolte dalla gestione dei processi sensibili individuati, all'interno del Modello.

Ciascun responsabile nominato- con atto scritto, a cura dell'Amministratore Delegato - ha l'obbligo di effettuare un report scritto, a cadenza periodica, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, diretto a segnalare:

1. le modifiche o variazioni intervenute, con riferimento alla struttura organizzativa dell'area aziendale di riferimento;
2. l'emissione o revisione di procedure e/o istruzioni operative, nell'area aziendale di riferimento;
3. i controlli interni effettuati, a cura di risorse aziendali, nell'area societaria di riferimento;
4. i controlli interni effettuati, a cura di enti esterni, nell'area aziendale di riferimento;
5. la formazione effettuata, nei confronti delle risorse umane operanti, nell'area aziendale di riferimento;
6. la comunicazione di segnalazioni rilevanti, aventi ad oggetto i processi sensibili individuati e gestiti, dall'area aziendale di riferimento.

Il Responsabile nominato ha, inoltre, la facoltà di incaricare, a sua volta, con atto scritto, un Sub-Responsabile, il quale, supervisionato dallo stesso Responsabile, assumerà la responsabilità delle singole operazioni a rischio affidategli.

Il flusso obbligatorio periodico sopra descritto verrà, altresì, effettuato, da parte dei soggetti e delle società terze, che svolgono prestazioni di servizi, in nome e per conto di GBR Rossetto S.p.A., in forza della sottoscrizione di appositi contratti. In tal caso, il soggetto da incaricare della redazione e della trasmissione del report periodico, all'Organismo di Vigilanza di GBR Rossetto S.p.A., verrà designato e nominato, in veste di referente ex d.lgs. 231/2001, a cura della stessa società terza.

3.14 DIFFUSIONE DEL MODELLO

Al fine di garantire un'effettiva conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, da parte di tutti i Destinatari, il Consiglio di Amministrazione di GBR Rossetto S.p.A. provvede a comunicarne la relativa adozione, con modalità idonee a garantirne un'effettiva conoscenza.

Tutte le risorse umane aziendali sono tenute a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello adottato e di impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

Nei contratti conclusi con agenti, fornitori, appaltatori, consulenti esterni e ogni altro soggetto esterno, coinvolto nella gestione dei processi sensibili individuati, in nome e per conto di GBR Rossetto S.p.A., quest'ultima inserirà una clausola esplicitamente riferita al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in vigore e, nello specifico, all'obbligo di osservarne le relative prescrizioni.

3.15 FORMAZIONE

La formazione delle risorse umane aziendali, ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A., è gestita dalla società, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

La società elabora un piano di formazione che deve prevedere interventi, diversamente dettagliati e contraddistinti da differente grado di approfondimento, a seconda del maggiore o minore coinvolgimento dei singoli Destinatari, nella gestione dei processi sensibili individuati.

Tale formazione potrà svolgersi, con differenti modalità (on line; in aula, ecc.) e avere ad oggetto, sia contenuti generali, esplicativi del d.lgs. 231/2001, sia contenuti più specialistici, legati all'attività svolta dai vari destinatari della stessa.

I corsi di formazione in favore dei Destinatari del Modello avranno efficacia obbligatoria; la relativa partecipazione dovrà essere attestata per iscritto, mediante sottoscrizione di modulo di presenza, da parte della singola risorsa formata.

L'Organismo di Vigilanza verrà periodicamente informato, circa la tipologia di corsi di formazione organizzati e la relativa frequenza, all'interno della reportistica periodica, trasmessa, a cura dei vari responsabili nominati.

3.16 SISTEMA DISCIPLINARE

Il d.lgs. 231/2001 impone alle società, in caso di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di istituire un sistema disciplinare diretto a sanzionare la violazione delle prescrizioni del Modello, da parte dei Destinatari.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili, in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle istruzioni operative, delle procedure interne e delle ulteriori prescrizioni, previste nel Modello è, infatti, condizione indispensabile per garantirne un'efficace attuazione, all'interno della realtà aziendale di riferimento.

L'applicazione di un eventuale provvedimento disciplinare consegue alla semplice violazione del Modello e risulta, del tutto indipendente, dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, a carico dell'autore del reato, iscritto dall'Autorità Giudiziaria.

3.16.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione, da parte dei dipendenti di GBR Rossetto S.p.A., del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società, costituisce, pertanto, un illecito disciplinare e determina l'applicazione del relativo provvedimento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili dalla società, nei confronti dei propri dipendenti, nel rispetto delle procedure e della rituale contestazione, ai sensi dell'art. 7 legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), sono quelli richiamati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del settore commercio e terziario.

L'art. 215 del citato contratto collettivo, intitolato, "*provvedimenti disciplinari*", prevede l'applicabilità, "*in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano*", dei seguenti provvedimenti disciplinari: "*biasimo inflitto verbalmente*"; "*biasimo inflitto per iscritto*"; "*multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione di cui all'art. 186*"; "*sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci*"; "*licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge*".

Ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A., costituisce **illecito disciplinare**, qualunque comportamento tenuto dal dipendente che determini:

- la violazione delle regole di condotta, delle procedure, delle istruzioni operative, dei flussi informativi e di ogni ulteriore misura di prevenzione e controllo, prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A., ovvero l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili individuati, di una condotta non conforme alle prescrizioni sancite nel Modello o ancora l'omissione della comunicazione, all'Organismo di Vigilanza, delle segnalazioni prescritte dal Modello, ovvero l'effettuazione di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave; in tal caso, il dipendente incorrerà nel **provvedimento di biasimo verbale o scritto**;
- la violazione, in più occasioni, delle regole di condotta, delle procedure, delle istruzioni operative, dei flussi informativi e di ogni ulteriore misura di prevenzione e controllo, prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A.; in tal caso, il dipendente incorrerà nel **provvedimento di multa**;
- la violazione delle regole di condotta, delle procedure, delle istruzioni operative, dei flussi informativi e di ogni ulteriore misura di prevenzione e controllo, prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A., tale da determinare il verificarsi- a carico della società- di un danno ovvero di una situazione oggettiva di pericolo, per l'integrità dei beni dell'azienda; in tal caso, il lavoratore incorrerà nel **provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni**;
- l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili individuati, di un comportamento palesemente in violazione delle regole di condotta, delle procedure, delle istruzioni operative, dei flussi informativi e di ogni ulteriore misura di prevenzione e controllo, prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. diretto, in modo non equivoco, alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, dovendosi ravvisare, in tale comportamento, la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la società; in tal caso, il lavoratore incorrerà nel **provvedimento di licenziamento con preavviso**;
- l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili individuati, di un comportamento palesemente in violazione delle regole di condotta, delle procedure, delle istruzioni operative, dei flussi informativi e di ogni ulteriore misura di prevenzione e controllo, prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR S.p.A., tale da determinare la concreta applicazione a carico della società, di sanzioni previste dal Decreto; in tal caso, il lavoratore incorrerà nel **provvedimento di licenziamento senza preavviso**.

Il provvedimento disciplinare applicabile, tra quelli tassativamente previsti, sarà quello da considerarsi congruo rispetto al caso concreto e commisurato alla gravità della violazione, tenuto conto anche dell'eventuale recidiva.

Nello specifico, occorrerà, pertanto, considerare:

1. l'intenzionalità della condotta o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. il comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
3. le mansioni svolte dal dipendente e la relativa posizione funzionale;
4. le altre particolari circostanze, che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento degli illeciti disciplinari, nonché lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'applicazione dei relativi provvedimenti, restano fermi i poteri spettanti agli organi societari competenti di GBR Rossetto S.p.A., nei limiti delle rispettive attribuzioni.

3.16.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti, delle regole di condotta, delle procedure, delle istruzioni operative, dei flussi informativi e di ogni ulteriore misura di prevenzione e controllo, prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A., ovvero di adozione, nella gestione dei processi sensibili individuati, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e, in particolare, di adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di coloro che hanno effettuato segnalazioni, ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* d.lgs. 231/2001, si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore per i Dirigenti.

3.16.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A., da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, previste dalla vigente normativa.

3.16.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AGENTI, DEI FORNITORI, DEGLI APPALTATORI, DEI CONSULENTI ESTERNI E DEI SOGGETTI TERZI LEGATI ALLA SOCIETA' DA CONTRATTI PER LA FORNITURA DI SERVIZI

Ogni condotta posta in essere dagli agenti, dai fornitori, dagli appaltatori, dai consulenti esterni e da soggetti terzi legati alla società da contratti per la fornitura di servizi, in contrasto con le prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GBR Rossetto S.p.A. e tale da comportare il rischio di commissione di un reato, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole, inserite nei vari contratti o nelle lettere di incarico, la risoluzione del relativo rapporto contrattuale o del relativo incarico o ogni ulteriore sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, da parte di GBR Rossetto S.p.A., qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione, da parte del Giudice, delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.