



Sintesi Modello di organizzazione, gestione e controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001

Seconda Emissione, Anno 2024

SOMMARIO

Premessa e note introduttive alla lettura del documento	4
Dati aziendali di base	5
Breve presentazione	5
Approccio ISO, CSR e ESG	6
I principi etici della Società	6
1. Il Decreto legislativo 231 del 2001	7
2. Funzione del Modello di organizzazione e gestione	7
3. Le regole di comportamento.....	7
4. I reati-presupposto.....	8
5. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione	8
6. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente.....	8
7. Le sanzioni e il procedimento di accertamento	9
5.1 Le sanzioni	9
5.2 Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni	9
6 Reati commessi all'estero	9
7 Presupposti per l'esonero della responsabilità.....	9
8 Codici di comportamento delle associazioni di Categoria.....	9
9 Le ragioni di adozione del Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato.....	9
9.1 Aspetti generali e presentazione.....	9
9.2 Applicazione del Modello	10
9.3 Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili	10
10 Delineazione delle fattispecie normative di responsabilità della Società o dell'ente con riferimento ai reati-presupposto	11
11 Deleghe e procure.....	11
12 L'Organismo di Vigilanza	11
13 Formazione, informazione e selezione delle risorse umane	12
14 Il sistema disciplinare	12
15 Aggiornamento del Modello	13
16 Rimando alle procedure aziendali.....	13
17 Segnalazioni.....	14
18 Regole generali ed impegno alla "non ritorsione"	14

Dati sul documento

Revisione (numero)	Seconda Emissione
Data di approvazione	2 settembre 2024
Responsabile preparazione documento	Responsabile Compliance
Approvazione	Consiglio di amministrazione
Sostituisce	Non applicabile
Modifiche rispetto alla revisione precedente	Le modifiche rilevanti nelle revisioni del Modello saranno evidenziate con sfondo grigio
Livello di riservatezza	Confidenziale per uso interno
Diritto d'autore o licenza CC	Gility S.r.l. SB
Note	Documento disponibile per l'accreditamento alla Regione Lombardia
Referente per informazioni sul documento	Responsabile 231
File documento	Gility_SintesiModello231_rev2024

Documenti collegati

1. Parte speciale sulla delimitazione delle fattispecie di responsabilità con riferimento ai reati-presupposto
2. Regolamento dell'Organismo di vigilanza
3. Elenco reati 231

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine “Società” per “Gility”, il termine “Modello” per “Modello di organizzazione e gestione”, il termine “Decreto” per “Decreto Legislativo n. 231 del 2001”.

Per ogni informazione sul Modello 231: compliance@gility.it

Rimando alle procedure aziendali

Costituiscono parte integrante del Modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della conformità aziendale e della prevenzione di condotte illecite (secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001).

In un'ottica di implementazione e continuo aggiornamento della Società, l'Azienda è certificata ISO 9001.

Tali documenti sono gestiti in forma di documenti controllati attraverso uno specifico elenco.

Tra la documentazione aziendale si ricorda:

- Codice Etico
- Delibere dell'organo direttivo (riportate sugli appositi libri legali)
- Organigramma e mansionario
- Sistema disciplinare e Regolamenti comportamentali interni
- Regolamento dell'Organismo di vigilanza
- Circolari e ordini di servizio
- Sistema ISO 9001

Per dettagli consultare l'Elenco dei documenti 231¹.

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del progetto di conformità e *compliance* al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di organizzazione e gestione nella sua interezza ed in modo unitario.

Il presente documento è quindi uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (*stakeholder*), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, le rappresentanze sindacali, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del Modello), utile anche al fine di conoscere le procedure e le prassi operative e migliorare le relazioni commerciali e sociali in essere.

La presente versione è la **seconda edizione** del Modello ed è stata approvata dall'organo amministrativo così come di seguito definito.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GILITY e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte, fatti salvi gli obblighi di legge o espressa autorizzazione dell'ufficio legale. Il presente documento (parte generale) è comunque disponibile alle parti interessate su richiesta.

Il Modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto di *compliance* aziendale che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale ed i manager sono stati coinvolti attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del presente documento. Le varie funzioni aziendali sono state coinvolte attraverso un processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati. La direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un Modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

Ad integrazione e completamento della documentazione del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo", la Società ha approvato nel primo semestre 2024 la prima edizione del **Codice Etico** di GILITY.

¹ Presenti nella intranet aziendale come definito nell'informativa del Modello 231.

Il Modello di organizzazione e gestione è suddiviso in due parti (generale e speciale) ed in una serie di documenti collegati (vedere indice).

La parte generale contiene:

- il quadro normativo di riferimento;
- la presentazione della Società e dei suoi principi etici;
- la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'individuazione dell'organismo di vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del sistema disciplinare;
- la formazione necessaria per applicare il Modello;
- i criteri di aggiornamento del Modello.

La parte speciale contiene: le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Dati aziendali di base

Ragione sociale dell'azienda	Gility S.r.l. Società Benefit
Unità di riferimento	Sede operativa, via Metastaso, 3 Milano (MI)
Attività	Portali web, attività tecnologiche per la fornitura di servizi di formazione nel settore digitale
Certificazioni (principali)	ISO 9001
Sito	https://www.gility.it/
Aziende controllate	Nessuna
Controllo	Collegio sindacale e Organismo di vigilanza
Governance	Consiglio di amministrazione

Breve presentazione

Gility S.r.l è una **Società Benefit** che offre **servizi di formazione** di alta qualità; Gility propone ai suoi clienti un catalogo formativo completo, per lo sviluppo delle competenze più importanti per la crescita di una PMI, selezionando con massima cura ogni corso e scegliendo come partner i più autorevoli enti formativi e business school.

Tra le **competenze** che si possono sviluppare, scegliendo dal catalogo formativo di Gility ci sono, a titolo di esempio: Competenze Digitali, Soft Skill, Marketing & Vendite, ESG, Coding, HR, General Management e Manifattura 4.

Grazie alla sua **tecnologia**, Gility è in grado di gestire tutti gli aspetti amministrativi e burocratici del processo formativo scelto dal cliente ed , inoltre, offre la possibilità di attivare facilmente bandi, fondi e incentivi per finanziare i loro piani formativi; la tecnologia di Gility, infatti è in grado di individuare lo strumento di finanziamento più adatto per ogni singola azienda; aspetto che permette alla clientela di accedere alla formazione recuperando i costi sostenuti.

Approccio ISO, CSR e ESG

La **qualità dei servizi** offerti dalla società è attestata dalla certificazione ISO 9001, relativa ai sistemi di gestione per la qualità. La Direzione di Gility ha adottato un **modello di governance** improntato alla responsabilità sociale d'impresa (o CSR, dall'inglese Corporate Social Responsibility), ovvero un approccio alla gestione aziendale che include una **dimensione sociale ed etica** nella strategia di impresa. Tale approccio si evidenzia nel coinvolgimento attivo degli stakeholder, con l'**obiettivo** di soddisfare le loro esigenze e con il desiderio di essere responsabili e trasparenti. Le tre dimensioni chiave di questo approccio sono quindi identificabili nel **modello ESG** (dall'inglese Environmental, Social, Governance – Ambiente, Sociale e di Governo dell'impresa); che è un modello che include una rendicontazione puntuale e specifica su tutti e tre i temi.

Il Modello 231, che Gility ha scelto di adottare, è un vero e proprio strumento di governance,; definisce infatti dei **principi** (in particolare la legalità e l'integrità nel business) ed una serie di **presidi e controlli** sui processi a rischio di conformità. Presenta, inoltre, uno strumento essenziale per la **tutela** delle parti interessate: l'Organismo di vigilanza ed il sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing).

Lo standard di riferimento seguito per le azioni di CSR è la **ISO 26000**. Per ulteriori informazioni: www.Gility.it

I principi etici della Società²

L'intera gestione aziendale di Gility è improntata ai **principi di responsabilità sociale** espressi dalla **ISO 26000**. In particolare, La Società si impegna a rendere conto degli impatti sociali ed ambientali delle proprie attività e decisioni nonché, ad adottare un comportamento etico e trasparente, in conformità con le leggi applicabili e con le norme internazionali di comportamento, tendo sempre presenti gli interessi, le richieste e le aspettative degli stakeholder.

I **principi** abbracciati dalla Società, possono essere così riassunti

- Accountability (capacità di rendere conto del proprio operato)
- Trasparenza
- Comportamento etico
- Coinvolgimento degli Stakeholder
- Rispetto del Principio di Legalità
- Rispetto delle Norme Internazionali di comportamento
- Rispetto dei Diritti Umani

Il rispetto di tali principi, così come del Codice Etico nella sua interezza, migliora la **reputazione aziendale** e le garantisce **competitività** sul mercato; è anche un elemento di attrattività per lavoratori, utenti, clienti nonché, elemento di **motivazione** dei propri dipendenti. Il rispetto di tali principi, inoltre, costituisce un **vincolo fiduciario** nei rapporti della Società con i suoi investitori, proprietari, donatori e con la comunità finanziaria, in senso lato; nonché, un reale supporto allo **sviluppo sostenibile**.

Il rispetto dei sopraddetti principi è imposto a tutti i dipendenti e collaboratori della Società; la violazione dei medesimi integra una violazione del **rapporto contrattuale** intercorrente con essa ed espone alle **sanzioni** previste dal **sistema disciplinare** interno, nel rispetto e nei limiti delle previsioni del Codice Civile e del CCNL applicabile.

² Tra le azioni conseguite nell'ottica CSR figura la predisposizione di un **Codice Etico (approvato nel giugno 2024)**, che esprime i principi e i valori della Società ed idoneo a comunicarli a tutti gli stakeholder. Il Codice è inoltre, sottoposto alla sottoscrizione, per accettazione, a tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori (in fase di selezione).

1. Il Decreto legislativo 231 del 2001

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge n. 300 del 2000 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto legislativo 231 del 2001 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle Società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la Società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio da comportamenti illeciti di soggetti che agivano in nome loro o per proprio conto.

2. Funzione del Modello di organizzazione e gestione

I modelli di organizzazione e gestione, introdotti dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di *common law* (conosciuti anche come *compliance programme*), costituiscono un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società consapevoli dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del Modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata dalla Società in quanto, anche nei casi in cui la Società potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche a quei principi di correttezza e trasparenza che la Società intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire alla Società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente.
- Tra le finalità del Modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della Società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

3. Le regole di comportamento

Le regole di comportamento e di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

I regolamenti, le istruzioni e le procedure predisposte sono basati sui principi generali riportati nel paragrafo "i principi etici della Società" del presente documento. Tutti i dipendenti e collaboratori della Società devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto

Legislativo n. 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo.

Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con la Società. I suddetti documenti sono altresì indirizzati ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare la Società nei confronti di terzi.

4. I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati-presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto legislativo 231 del 2001, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati per *aree*, questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Questa classificazione per aree permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito, l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella parte speciale del presente documento sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per la Società.

5. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle Società o degli enti ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della Società o dell'ente.

Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del Decreto legislativo 231 del 2001 quando si prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche: i soggetti in posizione *apicale* ed i cosiddetti soggetti *sottoposti*.

6. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente

Altro presupposto oggettivo della responsabilità da reato delle Società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (articolo 5 Decreto legislativo 231 del 2001).

Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la Società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5 Decreto legislativo 231 del 2001).

Si aggiunga che l'articolo 12, comma 1, lettera a) del Decreto legislativo 231 del 2001 prevede una ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*". Questo comporta che se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello dell'ente, quest'ultimo è passibile di sanzione.

Nel caso in cui, invece, sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello dell'ente al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva) qualora l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

7. Le sanzioni e il procedimento di accertamento

5.1 Le sanzioni

Il Decreto legislativo 231 del 2001 pone a carico della Società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo: **sanzioni pecuniarie**; sanzioni **interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi); **confisca** del profitto che la Società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente); **pubblicazione della sentenza di condanna**, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

5.2 Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto legislativo 231 del 2001).

6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

7 Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto legislativo 231 del 2001, dispone che l'ente non risponde se prova che:

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

8 Codici di comportamento delle associazioni di Categoria

Il riferimento per la redazione del presente documento è la guida in materia emessa da Confindustria edizione del 31 marzo 2008 ed aggiornate a giugno 2021.

9 Le ragioni di adozione del Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato

9.1 Aspetti generali e presentazione

GILITY ha adottato modelli organizzativi e gestionali quale strumento imprescindibile per indirizzare i comportamenti dei propri amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti,

collaboratori esterni, subappaltatori, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con la Società (destinatari del presente Modello) nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi.

Come previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, è l'Organismo di Vigilanza a controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato; le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento. Comportamenti non conformi al Modello o ai documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare, tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

9.2 Applicazione del Modello

Ogni azione ed operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività aziendali è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché nessuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

In tutti i contratti stipulati dalla Società devono essere riportate clausole che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate deve essere causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di strumenti tracciabili.

L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza e in modo registrato.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Modello e coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal Modello.

9.3 Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Essenziale per garantire l'esonero della Società dalle responsabilità da reato è che il Modello di organizzazione e gestione sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato della Società; questo è stato fatto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi reato che viene aggiornata almeno con frequenza annuale ed i cui risultati sono sottoposti all'organo amministrativo.

Procedendo secondo questi criteri, sono stati definiti dei modelli di organizzazione e gestione (sintetizzati nel presente documento) articolati in più parti in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, e sono state quindi predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei *compliance programme* e dei sistemi di gestione. Questo per permettere una reale integrazione con le attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure rappresentano quelle regole che il Modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello. Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business

della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

10 Delineazione delle fattispecie normative di responsabilità della Società o dell'ente con riferimento ai reati-presupposto

Nella parte speciale del Modello 231 sono previsti capitoli indipendenti per ogni area dei possibili reati presupposto. Per ogni area sono presenti nella parte speciale del Modello 231

- Elenco dettagliato dei reati presupposto
- Attività e funzioni collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento inclusi i flussi informativi verso l'OdV
- Sanzioni
- Segnalazioni

11 Deleghe e procure

L'assegnazione di responsabilità ed incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal Modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

In concreto, il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai manager ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo (CdA) che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai membri dell'Organismo di vigilanza.

Nella assegnazione delle deleghe e procure resta la responsabilità della vigilanza sull'operato e sulla qualifica del soggetto scelto. Deleghe o assegnazione di compiti devono sempre prevedere la disponibilità in capo al delegato delle necessarie risorse finanziarie.

12 L'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, organo *interno* alla struttura della Società, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del Modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nei codici di comportamento e nei protocolli aziendali e la verifica in concreto del funzionamento del Modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della Società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per *autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione*.

L'organo amministrativo provvede a definire le regole per la nomina dei membri dell'Organismo di vigilanza e a nominare tali soggetti.

Il regolamento dell'OdV dovrà essere approvato dai membri designati o modificato secondo le loro richieste; di tale attività viene mantenuta completa registrazione. L'Organismo di Vigilanza è dotato per lo svolgimento dei propri compiti di un budget annuo. L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

In apposito documento sono definite responsabilità e tempistiche minime per i flussi informativi verso l'OdV. I membri devono accettare formalmente l'incarico.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è comunicata in modo formale.

13 Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la stessa.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità ed è gestita attraverso una procedura documentata. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse dal settore risorse umane o funzione equivalente.

È dedicato un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate. La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

Annualmente viene predisposto un report sull'attività formativa svolta in materia del Decreto legislativo 231 del 2001 e sulla pianificazione per il periodo successivo.

14 Il sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione dei principi adottati dalla Società e delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'Organo amministrativo, sentito l'Organismo di vigilanza e se del caso il Collegio sindacale.

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla Società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti ed essere inserite nelle condizioni contrattuali. Per dettagli vedere il "Sistema disciplinare".

15 Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di supportare l'organizzazione nell'aggiornamento del Modello. L'Organismo, dunque, identifica e segnala all'Organo amministrativo (in particolare nelle relazioni periodiche) l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo, se possibile, indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'organo amministrativo valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza ed eventualmente, sentito il Collegio sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con *cadenza annuale* da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

Il vertice aziendale periodicamente, ma almeno una volta all'anno, registra nei suoi verbali l'aggiornamento delle azioni in materia di applicazione del Modello.

16 Rimando alle procedure aziendali

Costituiscono parte integrante del presente Modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico della Società (secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001); tale aspetto viene citato nello scopo e nel campo di applicazione dei suddetti documenti.

Tali documenti sono gestiti in forma di documenti controllati secondo quanto previsto da apposita procedura interna, conforme alle regole sui sistemi di gestione internazionali (standard ISO).

17 Segnalazioni³

Il Decreto legislativo 24 del 2023 ha recepito la Direttiva europea 1937 del 2019 in materia, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Esso vuole dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità nella gestione delle segnalazioni, in quanto considerate strumento essenziale, non solo in termini di gestione dei rischi e di compliance generale, ma anche come strumento di relazione con gli stakeholder secondo le regole di governance più moderne.

In conformità alla Direttiva 1937 del 2019 e, pertanto al suddetto decreto, i soggetti (in particolare quelli indicati all'articolo 3) sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne e più in generale alle disposizioni di legge vigenti.

Le segnalazioni devono essere possibili come da procedure definite dalla società e attraverso specifici canali di segnalazione interna (come previsto dall'articolo 4), al fine di garantire la riservatezza del segnalante e la sua protezione da eventuali ritorsioni.

Su tali principi GILITY ha definito specifiche prassi operative, per effettuare una segnalazione.

Le segnalazioni possono, nello specifico, essere inviate, per iscritto o telefonicamente, anche in forma anonima, con le seguenti modalità:

- e-mail: gility@ethicpoint.eu
- lettera all'indirizzo: **Lettera all'indirizzo della sede legale**, sita in: Via Locatelli n.4, 20124 (Milano) (con dicitura riservato all'Organismo di Vigilanza).
- segnalazione alla Landing Page: <https://ethicpoint.eu/gility/>
- Numero verde: **800 985 231**

18 Regole generali ed impegno alla “non ritorsione”

Le comunicazioni saranno gestite nel seguente modo:

- Riscontro di avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni di calendario dal ricevimento (fatto salvo che il segnalante non lo richieda)
- Analisi e gestione entro tre mesi dal ricevimento della stessa (90 giorni).

La società accetta segnalazioni anonime (si raccomanda però che siano ben circostanziate) ed accetta errori nella segnalazione a condizione che vi sia buona fede nella commissione degli stessi.

La società non accetta, ed anzi sanziona, le segnalazioni fatte con dolo, riservandosi di avanzare eventuale richiesta di risarcimento danni in sede civile.

Infine, la società con il presente documento approvato dal vertice aziendale, dichiara formalmente che non verrà messa in atto nessuna forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato. In particolare, ai sensi dell'articolo 17 del suddetto decreto, è espressamente statuito che i soggetti segnalanti (whistleblower), non possono subire alcuna ritorsione. Al fine di migliorare l'efficacia dello strumento il personale interno ha intrapreso un percorso di formazione e sensibilizzazione, per ulteriori informazioni contattare il Responsabile Compliance.

³ La presente parte viene distribuita e pubblicata sulla intranet aziendale.