



Modello 231

INDICE

Definizioni

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Geze Italia s.r.l.
2. La struttura e le componenti del Modello 231 di Geze Italia s.r.l.
3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni
4. Geze Italia s.r.l. e il suo sistema di *Corporate Governance*
5. I reati rilevanti per Geze Italia s.r.l. e i connessi processi aziendali esposti a potenziale rischio reato
6. I destinatari del Modello
7. Il Modello 231 di Geze Italia s.r.l. nell'ambito dei rapporti infragruppo
8. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi
9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze
10. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali
11. Il Modello 231 nell'ambito del sistema di controllo interno di Geze Italia s.r.l.
12. L'Organismo di Vigilanza
13. I Flussi informativi 231
14. Disciplina del *Whistleblowing*
15. Il Sistema disciplinare connesso alle violazioni del Modello 231
16. Comunicazione e Formazione in ambito 231

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

Parte Speciale I: Rapporti generali con la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale II: Acquisto di beni e servizi

Parte Speciale III: Sviluppo prodotto, produzione, installazione e servizi post vendita

Parte Speciale IV: Ciclo attivo

Parte Speciale V: Comunicazione e marketing - Gifts, Sponsorship, Charity

Parte Speciale VI: Amministrazione, finanza e fiscalità

Parte Speciale VII: Rapporti Intercompany

Parte Speciale VIII: Gestione dei sistemi informatici aziendali

Parte Speciale IX: Risorse umane

Parte Speciale X: Affari societari

Parte Speciale XI: Salute e sicurezza sul lavoro

Parte Speciale XII: Ambiente

Allegati

Allegato 1: Risk Assessment

Allegato 2: Codice Etico

Allegato 3: Codice Etico fornitori

Allegato 4: Approfondimenti normativi: i reati presupposto e le sanzioni collegate

Definizioni

Geze Italia S.r.l. (di seguito anche “Geze Italia” o “Società”): società italiana, con sede legale a Vimercate (MB), in Via Fiorbellina n. 20, dedicata principalmente alla produzione, al commercio, all'installazione e alla manutenzione di prodotti metallici e di sistemi di automazione nel settore dell'edilizia, in particolare con l'utilizzo commerciale dei diritti connessi al marchio protetto "GEZE".

Geze International GMBH: Società tedesca che controllo il 100% Geze Italia s.r.l.

Gruppo Geze: insieme di società controllate da Geze GMBH e operanti in diversi Paesi europei ed extraeuropei.

Attività sensibili: attività di cui si compone un processo aziendale che risultano potenzialmente esposte – alla luce del Risk Assessment 231 – a determini rischi reato tra quelli compresi nel D.Lgs 231/02 (c.d. reati presupposto).

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore in relazione alle diverse categorie di lavoratori ed applicato dalla società.

Code Etico: Codice di condotta-etico adottato da Geze Italia s.r.l.

Consulenti: soggetti che, in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello 231 di Geze Italia, così come definiti nel dettaglio al § 6.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro, in quanto tali sempre rientranti tra i “Destinatari” del Modello 231 di Geze Italia.

Flussi informativi: comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all’OdV da ogni destinatario del Modello e dall’OdV agli organi sociali, così come specificamente disciplinati dal § 13 e dalle singole Parti Speciali.

Fornitore: qualsiasi soggetto o società o ente che fornisca alla società beni o servizi sulla base di uno specifico rapporto commerciale.

Illecito amministrativo 231: illecito previsto e punito dal D.Lgs 231/01 e integrante la responsabilità da reato delle persone giuridiche nei casi in cui un esponente aziendale, nell'ambito dell'attività aziendale, commetta un reato presupposto 231 nell'interesse o a vantaggio della ente (e sussistano i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi di cui agli artt. 5, 6 e 7 D.Lgs 231/01).

Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica

funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “Modello Organizzativo” o “Modello 231”): il presente documento, quale strumento di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”): organismo previsto dall'Art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Protocolli 231: Principi Generali di comportamento e Protocolli Specifici di Prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello, adottati dalla Società quali presidi di controllo per la mitigazione dei rischi reato a cui i processi aziendali risultano potenzialmente esposti.

Procedura aziendale: normativa interna, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla Società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Pubblico ufficiale (o P.U.): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

Reato-presupposto: ogni reato espressamente richiamato dal D.Lgs 231/01 che, se commesso da un esponente aziendale nell'ambito del contesto aziendale e in presenza dei criteri di imputazione di cui agli artt. 5, 6 7 del Decreto, determina la responsabilità da reato dell'Ente.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Codice etico fornitori: Codice di Condotta/Etico previsto specificamente per i fornitori e consulenti della Società contenente i principi di controllo e di prevenzione, pensati in chiave 231, a presidio dei potenziali rischi reato connessi al rapporto che Geze Italia instaura con i propri fornitori e consulenti.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o un'infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello. Le condotte integranti una violazione del Modello sono descritte nello specifico e tassativamente nel § 9 della Parte Generale.

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Geze Italia s.r.l.

Il presente Modello 231 è stato strutturato considerando la specifica realtà aziendale di Geze Italia con la finalità di **organizzare la “vita” dell’ente**, in modo da garantire la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** che caratterizza, in potenza, tutte le attività aziendali.

Inoltre, il Modello di Geze Italia è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di **strumento aziendale**, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni oggi già vigenti.

Ispirandosi alla più recente giurisprudenza in materia (cfr. Sentenza Cass. Pen. 23401/2022 - “Impregilo”), il Modello di Geze Italia è stato strutturato sia calibrandolo sulle peculiarità organizzative e operative di Geze Italia e sugli specifici rischi reato che ne caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un *risk assessment* (posto alla base e parte integrante del Modello), sia attuando i più aggiornati e riconosciuti *standard* di riferimento (Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida ASSOSIM 2022, Linee Guida CNDCEC-ABI-CNF-Confindustria 2019, Linee Guida ANAC, *Position Papers* AODV e Assonime, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: **culturale e formativo** (promuovendo, in particolare attraverso il Codice Etico e i Principi generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), **organizzativo** (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato), **di controllo** (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di vigilanza e segnalazione) e, infine, **sanzionatorio** (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

2. La struttura e le componenti del Modello

Il Modello di Geze Italia è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato – quali componenti strutturali fondanti l’intero “sistema 231” di Geze Italia – dal modello di *Governance* (inteso come definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all’interno dell’organigramma aziendale secondo i principi della competenza, della tracciabilità e della *segregazione*),

dal Codice Etico, dalle Procedure aziendali specificamente richiamate dal Modello e, infine, dal *Risk Assessment* sulla cui base è stato redatto il presente Modello. In particolare:

a. La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs 231/01 e della struttura del Modello di Geze Italia, l'individuazione dei reati rilevanti per la società e dei processi aziendali esposti a tali rischi reato, la descrizione della società e del modello di *Governance*, l'indicazione dei destinatari del Modello, la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze, la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi e del *Whistleblowing*, il rapporto tra funzioni di controllo e tra presidi interni, le vicende che impongono l'aggiornamento e/o l'integrazione del Modello, la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello, la disciplina degli strumenti e degli obblighi di diffusione del Modello e di formazione sullo stesso.

b. Le **Parti Speciali**, organizzate per processi, individuano (i) le **attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del *risk assessment*, potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato; (ii) i singoli **rischi-reato** a cui le attività sensibili elencate risultano esposte con l'esemplificazione, per ciascun reato, delle possibili modalità di commissione all'interno della realtà aziendale; (iii) i **Principi generali** di comportamento e i **Protocolli specifici di prevenzione** (insieme anche definiti "Protocolli 231"), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato; (iv) le specifiche **procedure aziendali** che declinano ulteriormente i Protocolli 231 e che sono dunque parti integranti del Modello; (v) i **flussi informativi specifici** verso l'OdV con l'indicazione della funzione segnalante e della modalità e frequenza della segnalazione.

Il Modello, così strutturato, contiene dunque tutte le componenti *obbligatorie* previste dall'art. 6 comma 2 D.Lgs 231/01. Con specifico riferimento all'individuazione delle "*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati*", la Società adotta specifici protocolli dedicati a regolamentare il processo di gestione dei flussi finanziari e i connessi adempimenti contabili (nei diversi contesti operativi: acquisti, vendite, finanziamenti, adempimenti fiscali e di bilancio, gestione del personale, omaggi, regali e sponsorizzazione, etc.) e inseriti nelle Parti Speciali dedicate, a cui si rinvia.

Inoltre, il Modello è stato costruito in attuazione degli *standard* richiamati in premessa (Linee Guida e giurisprudenza) sulla base dei risultati emersi dalle seguenti tre fasi del lavoro di elaborazione del Modello:

- a) Check up aziendale: fase preliminare finalizzata a conoscere l'azienda, la sua attività, la *corporate governance*, i suoi rapporti infragruppo, eventuali attività *cross border*, eventuali presidi scritti, nonché ad acquisire tutta la documentazione aziendale riferita ai suddetti ambiti di approfondimento.
- b) Risk Assessment: consistente nella mappatura dei rischi a cui i processi aziendali risultano potenzialmente esposti. Questa fase del lavoro, dunque, ha consentito di isolare i processi aziendali c.d. sensibili, associandoli a relativi rischi reato e misurandone il c.d. rischio inerente e il c.d. rischio residuo.
- c) Individuazione della soglia di rischio accettabile e Gap Analysis: analisi dei presidi che l'ente ha dovuto adottare – oltre al Modello 231 – al fine di ridurre ad una soglia di accettabilità il rischio reato associato a ciascun processo.

I dettagli di tali fasi e i risultati emersi sono descritti, oltre che nei documenti di lavoro del *Team* di consulenti che ha contribuito alla redazione del Modello, nel documento di Risk Assessment allegato al Modello.

Sempre a livello di impostazione, si ritiene utile specificare che il presente Modello è stato volutamente costruito con lo scopo specifico di far prevalere la sua efficienza e utilizzabilità quale vero e proprio strumento aziendale *quotidiano* (dunque ricercando la massima sintesi e chiarezza possibile) sulla completezza illustrativa di ogni singolo passaggio ed elemento su cui è stato costruito. Ciò non toglie, però, che il Modello di Geze Italia è stato redatto dando piena e integrale attuazione ai più aggiornati *standard* di riferimento vigenti al momento della sua adozione e richiamati in premessa, che dunque vanno considerati quali presupposto essenziale *a monte* del presente documento, anche se non di volta in volta espressamente e integralmente riportati.

3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni

I principi fondanti il D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi *pilastri fondamentali*, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla società) uno o più reati connessi all'attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. “reati presupposto”), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della società (c.d. *colpa di organizzazione*);

- b. in caso di commissione di uno dei “reati-presupposto” nell’interesse o a vantaggio della società, l’adozione preventiva da parte della società di un Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escludere la responsabilità della società;
- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** che regolano i singoli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente, vigilati – nella loro osservanza ed efficacia – da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;
- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto *apicale*, posta la maggiore immedesimazione organica con l’ente, l’esimente opererà solo laddove sarà provata l’elusione fraudolenta del Modello adottato dall’ente da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona *sottoposta* all’altrui direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l’avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia “esimente”, in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all’Art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello deve essere stata affidata all’Organismo di Vigilanza;
- f. l’efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano *sostanziale* e non formale: il Modello deve essere “vivo”, realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari (che sono, a tal fine, espressamente e costantemente formati sui suoi contenuti), costantemente testato per verificarne l’efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell’Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall’essere un “documento” a strumento di vera e concreta **organizzazione interna dei singoli processi aziendali** secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
- g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo *normativo*, l’Organismo di Vigilanza rappresenta, nell’interesse esclusivo dell’azienda, lo strumento di *controllo* sulla sua applicazione ed efficacia; l’OdV si occupa di curare la diffusione in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l’OdV, del resto, è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello, anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti sul funzionamento e sull’applicabilità dei Protocolli contenuti nel Modello;
- h. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale

per la mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01;

- i. nell'ambito dell'attività di redazione del Modello, all'esito dell'attività di *risk assessment*, sono state selezionate, all'interno del catalogo dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs 231/01, le figure di reato potenzialmente rilevanti per l'operatività tipica di Geze Italia;
- j. per tutti quei casi in cui il "Sistema 231" risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono essere irrogate all'ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca del prezzo o del profitto del reato e della pubblicazione della sentenza di condanna;
- k. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun illecito amministrativo la commissione di reati-presupposto e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nell'editto). L'elenco degli illeciti amministrativi con relativi reati-presupposto e sanzioni è accessibile consultando l'Allegato 4.

4. Storia e attività di Geze Italia s.r.l. e il sistema di *Corporate Governance*

Geze Italia è una società italiana fondata nel 1998, operante nel settore dei sistemi di apertura di porte e finestre, che si occupa di assemblare componenti per la realizzazione di porte automatiche, di commercializzare sistemi automatici per porte e finestre, di installazione in cantiere e di attività manutentiva post vendita.

La società italiana fa parte del Gruppo Geze, con casa madre in Germania e operante attraverso società controllate in tutto il mondo.

I rapporti esistenti – rilevanti ai fini del presente Modello – tra le società del gruppo sono descritti con maggior dettaglio al § 7 della Parte Generale, a cui si rinvia.

Per quanto riguarda il sistema di *Corporate Governance* di Geze Italia s.r.l., l'amministrazione della società è affidata al Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei soci. L'Organo amministrativo, attualmente composto da due membri, è investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, può compiere tutti gli atti che ritiene necessari ed opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge o lo statuto riserva espressamente all'Assemblea, può altresì nominare procuratori per la gestione di specifici settori nell'esercizio dei poteri ad essi conferiti. Redige il bilancio di esercizio annuale corredato di una relazione sull'andamento della gestione sociale.

Attualmente, la rappresentanza legale della società e alcuni poteri gestori specifici sono stati delegati dal CdA al Presidente del CdA e ad un consigliere. L'oggetto, il titolare

e le condizioni di esercizio di tali deleghe sono formalizzati in termini espressi, oltre che nelle delibere del CdA, nella visura camerale della società, a cui si rinvia integralmente.

Altri – limitati – poteri di rappresentanza e di gestione sono stati delegati dal CdA mediante procura speciale ad alcuni procuratori speciali, muniti delle competenze necessari a svolgere i poteri oggetto di procura. Anche tali procure sono formalizzate nella visura camerale, a cui si rinvia.

La società ha affidato la revisione contabile ad una società di revisione.

Inoltre, tutte le funzioni aziendali sono definite da un dettagliato organigramma scritto (a cui si rinvia), costantemente aggiornato, con lo scopo di individuare con precisione, il ruolo delle singole funzioni, le c.d. linee di riporto, i componenti dei singoli uffici, le mansioni di ciascun esponente aziendale.

Nell'organizzare e gestire i singoli processi aziendali, il sopra descritto sistema di *Corporate Governance* consente l'attuazione dei principi della chiara attribuzione dei poteri secondo criteri di competenza, della tracciabilità degli atti gestori e della segregazione.

Allo stesso modo, i Protocolli 231 contenuti nelle Parti Speciali del Modello, basandosi sul medesimo sistema di *Corporate Governance*, danno esecuzione agli stessi principi.

5. I reati rilevanti per Geze Italia s.r.l. e i connessi processi aziendali esposti a tali rischi reato

Come anticipato, il Modello di Geze Italia è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi-reato a cui risultano potenzialmente esposti i processi aziendali; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da un'esposizione al rischio-reato ritenuta astrattamente significativa secondo una misurazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità prevalentemente preventiva e operante in via molto anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che Geze Italia ha adottato.

All'esito del *risk assessment*, si è ritenuto che l'attività di Geze Italia sia potenzialmente esposta alle seguenti categorie di reato-presupposto previste dal D.Lgs 231/01:

- A. Reati contro la PA e contro l'amministrazione della giustizia (art. 24, art. 25, art. 25-*decies* D.Lgs 231/2001 e art. 10, co. 9, L. 146/2006);
- B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs 231/2001) e con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs

231/01) – questi, in realtà, considerati non tanto per la sussistenza in Geze Italia di rischi associativi in sé ma per la loro possibile connessione a reati fine potenzialmente rilevanti;

- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e strumenti o segni di riconoscimento e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-bis, art. 25-novies D.Lgs 231/2001);
- E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1 D.Lgs 231/2001);
- F. Reati societari (art. 25-ter D.Lgs 231/2001);
- G. Delitti contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-quinquies, art. 25-duodecies D.Lgs 231/2001);
- H. 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. 25-septies D.Lgs 231/01);
- I. Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs 231/2001);
- J. Delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti (art. 25-octies1 D.Lgs 231/01);
- K. Reati Ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/2001);
- L. Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/01);
- M. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/01).

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece state ritenute non rilevanti (ossia connotanti un rischio valutato come *non significativo*) le seguenti categorie di reati presupposto previste dal Decreto:

- A. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 D.Lgs 231/01);
- B. Abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs 231/01);
- C. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs 231/01);
- D. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/01);
- E. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01) e Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturale e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs 231/01)

Sul punto è utile specificare che, in relazione ad alcuni illeciti 231 sopra complessivamente citati come “rilevanti” per Geze Italia, alcuni reati presupposto sono in realtà emersi come “non rilevanti” all’esito del *Risk Assessment*. Le Parti Speciali,

dunque, richiameranno nello specifico ed espressamente i singoli reati presupposto ritenuti rilevanti e a cui risultano esposti i processi aziendali, non limitandosi (come invece viene fatto, per ragioni di sintesi, in questo paragrafo di Parte Generale) a richiamare il solo illecito amministrativo 231.

6. I destinatari del Modello

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di Geze Italia, in ogni sua parte, ed anche se operanti all'estero:

- coloro che ricoprono funzioni apicali e tutti i componenti degli organi sociali (membri del CdA, tutti i responsabili delle Funzioni societarie);
- tutti i dipendenti della società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale *in outsourcing*; a tal fine, posto che gli *outsourcer*, ove presenti, sono enti esterni a Geze Italia, dotati di una propria autonomia organizzativa e caratterizzati da processi e rischi diversi da quelli di Geze Italia, ogni *outsourcer* è tenuto ad osservare e ad applicare la Parte Generale (nei passaggi specificamente dedicati alla gestione dei rapporti con gli *outsourcer*) e solo la Parte Speciale che regola il processo che gli è stato affidato in *outsourcing* (in questa prospettiva, le singole Parti Speciali dovranno fare espresso riferimento – nell'elenco delle funzioni coinvolte – anche agli *outsourcer* eventualmente coinvolti nel processo); inoltre, il rapporto con l'*outsourcer* è a sua volta comunque regolato dai Protocolli 231 previsti dalla Parte Speciale II – Acquisto di beni e servizi, a cui si rinvia;
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della società o comunque che operano su suo mandato quali agenti, rappresentanti, procacciatori, segnalatori.

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello a esponenti aziendali di altre società del Gruppo Geze, si rinvia al § 7 qui di seguito. Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati "fornitori") si rinvia al § 8.

7. Il Modello 231 di Geze Italia nell'ambito dei rapporti infragruppo

Il Modello di Geze Italia contiene, nella "Parte Speciale VII – Rapporti Intercompany", Protocolli 231 dedicati a regolare, in chiave preventiva 231, i rapporti infragruppo e i rischi reato connessi.

Ciò in quanto, alla luce di quanto emerso dall'attività di Risk Assessment, Geze Italia opera in costante relazione con la casa madre Geze GMBH e con altre società estere dalla stessa controllate, nell'ambito di rapporti che possono esprimere specifici rischi reato rientranti nel perimetro applicativo del D.Lgs 231/01.

In questa prospettiva, oltre ai Protocolli specifici contenuti nella citata Parte Speciale VII, valgono i seguenti principi generali:

- a) tutti i rapporti infragruppo sono regolati da contratti di *service* che ne definiscono l'oggetto e i prezzi di trasferimento, indicandone i criteri di determinazione;
- b) quando Geze Italia eroga un servizio a favore di un'altra società del Gruppo, i propri esponenti aziendali operano sempre applicando i Protocolli 231 previsti per l'attività oggetto del servizio erogato;
- c) quando Geze Italia si avvale di un servizio erogato da un'altra società del Gruppo, il contratto di *service* prevede che la società erogante il servizio operi nel rispetto di principi di *compliance* adottati a livello internazionale da tutto il Gruppo Geze, a loro volta coerenti con Protocolli 231 previsti dal Modello di Geze Italia in relazione all'attività oggetto del contratto di *service*; inoltre, in base alla natura della prestazione o alla particolare interazione tra esponenti di Geze Italia e esponenti della Società straniera che potrebbe instaurarsi nel corso dell'erogazione del servizio, Geze Italia può richiedere/richiede sempre alla società straniera di applicare i Protocolli 231 di Geze Italia nell'ambito della erogazione del servizio in favore di quest'ultima.

I principi di *compliance* adottati a livello di Gruppo sono costituiti in particolare dalle Policy di Geze GmbH.

8. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi

Dal momento che Geze Italia, nell'ambito della sua attività, intrattiene rapporti con fornitori di beni e servizi, la Società ritiene opportuno disciplinare tali *rapporti* in modo da presidiare, nei limiti di quanto attuabile da Geze Italia, i rischi eventualmente connessi all'esternalizzazione di determinate attività.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore non è direttamente governabile da Geze Italia, poiché – come ovvio – la società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più) esercitare un'azione di *moral suasion* fondata sul rispetto di specifiche statuizioni previste da singole clausole contrattuali imposte da Geze Italia; per questo la Società ha adottato alcuni presidi *preventivi* (quali uno specifico processo di qualifica

e selezione del fornitore fondato su standard qualitativi e di *compliance*), nonché – quando possibile in ragione della natura del rapporto e/o della prestazione – la previsione di una verifica qualitativa della prestazione erogata, lo svolgimento di audit o sopralluoghi, e la strutturazione di un flusso informativo verso l’OdV accessibile allo stesso fornitore.

In questo contesto, la Parte Speciale II - “Acquisto di beni o servizi” contiene gli specifici protocolli 231 posti a presidio dei rischi connessi al rapporto con fornitori di beni e servizi.

Così operando, Geze Italia ha di fatto creato uno strumento di applicazione di specifici presidi 231 ritenuti irrinunciabili che sia realmente *coerente* ed *attuabile*, nonostante le peculiarità del rapporto tra committente e fornitore e, soprattutto, compatibile con l’inevitabile spazio di autonomia imprenditoriale che necessariamente conserva ogni fornitore; così si sono evitate vuote ed inapplicabili “clausole di stile” che impongano, senza alcun adeguamento alle caratteristiche concrete del rapporto e dei rischi sottostanti, la generica applicazione, nella sua interezza, del Modello di Geze Italia a realtà caratterizzate da rischi differenti e su cui Geze Italia e il suo OdV non potranno mai avere un reale e completo potere di organizzazione e controllo.

9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L’osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all’interno dell’azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della società ex D.Lgs 231/01, determina l’immediata reazione di Geze Italia che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al § 15, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell’OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- al Codice Etico di Geze Italia s.r.l.;

- al Codice Etico fornitori;
- ai Principi generali di comportamento contenuti nelle Parti Speciali;
- ai Protocolli specifici di prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- alle Procedure aziendali specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritti dal § 13 e il canale di segnalazione c.d. *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'intervento di Geze Italia in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel § 13 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'OdV.

Sul punto si ritiene utile specificare che Geze Italia ha preferito adottare una definizione di “violazione del Modello” volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

Allo stesso modo, la scelta di includere nel concetto di “violazione del Modello” solo le procedure aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale (evitando dunque un rinvio generico a tutte le procedure aziendali) contribuisce a creare un Modello 231 dai confini normativi certi.

Nella medesima prospettiva, è opportuno specificare che il concetto di violazione va inteso e applicato in senso necessariamente *sostanziale* e non formalistico; ciò significa che l'OdV potrebbe ritenere non integrante una violazione del Modello quella infrazione caratterizzata da una non conformità meramente formale, episodica e senza alcun impatto sul funzionamento e l'efficacia del Modello e la sua capacità di mitigazione dei rischi reato.

10. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali.

Il CdA di Geze Italia è responsabile dell'adozione e della modifica del Modello sia autonomamente, sia su eventuale impulso dell'OdV. In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne mettano in luce l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che impattano sul D.Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c. intervengono rilevanti modifiche organizzative e/o del *modello di governance* all'interno di Geze Italia o vengono realizzate operazioni straordinarie quali acquisizioni o fusioni;
- d. emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o dell'Ente;
- e. interviene una modifica sostanziale nell'organigramma (ad esempio, un *turn over* rilevante del personale, sostituzione di funzioni apicali) che potrebbe comportare alcuni interventi sui processi aziendali regolati dal Modello.
- f. intervengono modifiche alle Procedure o ai presidi scritti (ad esempio la documentazione di Transfer Pricing o gli standard contrattuali) richiamati dal Modello 231 (che dunque ne costituiscono parte integrante, come specificato al § 2)

Il monitoraggio costante sull'emersione di una delle vicende potenzialmente modificative dell'organizzazione societaria e dei processi aziendali sopra elencate è attuato mediante un flusso informativo ad hoc, a cura del CdA o di una funzione specificamente delegata e dei *process owner* del processo interessato dalla modifica, all'OdV, così come previsto nel dettaglio nel § 13 a cui si rinvia.

11. Il Modello 231 nell'ambito del sistema di controllo interno di Geze Italia s.r.l

Il Sistema 231 di Geze Italia si inserisce all'interno del più ampio sistema dei controlli interni della società, nelle sue molteplici aree di operatività e con la partecipazione di differenti funzioni di controllo (controlli in materia contabile affidati alla Società di Revisione, controlli in materia di salute e sicurezza affidati al RSSP, controlli in materia di adempimenti privacy, etc.).

Geze Italia ritiene dunque essenziale creare un coordinamento costante tra le differenti funzioni di controllo e l'Organismo di Vigilanza, così da consentire una condivisione dei risultati dell'attività di controllo svolta da altre Funzioni e riferite a

processi rientranti nell'ambito operativo del Modello 231, così di fatto estendendo (anche in termini di efficienza) il perimetro dei controlli dell'OdV.

In questa prospettiva, è previsto che l'OdV incontri almeno annualmente le seguenti funzioni aziendali o, in alternativa e quando previste, riceva le relazioni periodiche redatte dalle stesse funzioni:

- RSPP
- Revisori
- Internal Audit di Geze GMBH
- Funzione di Gruppo "Sustainability"

12. L'Organismo di Vigilanza

12.1 Funzione e attività

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/01, Geze Italia istituisce un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di *"vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento"*. L'OdV, in particolare, svolge attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro aree:

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello (mediante l'esecuzione di controllo svolti dallo stesso OdV su tutti i processi regolati dalle Parti Speciali, l'analisi dell'esito dei controlli svolti da altre funzioni di controllo, nonché l'analisi dei flussi informativi ricevuti, anche nell'ambito del flusso Whistleblowing);
2. impulso sull'aggiornamento del Modello in caso di emersione di eventuali violazioni o carenze dei presidi o nel caso intervengano rilevanti modifiche del D.Lgs 231/01, così come previsto con maggior dettaglio al § 10 *supra*;
3. formazione sui contenuti e sul funzionamento del Modello di tutti gli esponenti aziendali.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'OdV deve redigere e attuare un Piano dei controlli annuale (ovviamente integrabile in base alle singole esigenze da controlli non programmati o *a sorpresa*) e un Piano annuale della formazione 231 (eventualmente delegabile a funzioni aziendali).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio Regolamento di OdV che regoli gli aspetti più organizzativi e formali della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta

elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). E' importante che il Regolamento disciplini espressamente le forme di documentazione dell'attività dell'OdV (verbali, email, fogli di lavoro, etc.) e la sua archiviazione, nonché i doveri di riservatezza a cui sono tenuti tutti i suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza, si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque con la maggior frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli, svolgendo – al di fuori delle riunioni formali – attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità (in caso di OdV collegiale) e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di email, telefonate, etc.).

L'OdV opera mediante controlli diretti (dunque condotti direttamente dall'OdV) e indiretti (affidati dunque ad altre funzioni o conferendo specifici incarichi a consulenti esterni), conservando comunque piena autonomia di iniziativa e rimanendo l'unico “regista” di qualsiasi attività di controllo e nella valutazione del loro esito.

12.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alla Linee Guida CNDCEC 2019):

a. Autonomia: requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un *budget* di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del budget sono regolate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di Geze Italia e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.

b. Indipendenza: requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separatezza dalla società e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio e a qualsiasi processo regolato dal Modello e dai suoi protocolli.

c. Professionalità: requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.).

d. Onorabilità: si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere. Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, Geze Italia individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano) e dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- essere, o essere stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di Geze Italia o di altra società eventualmente partecipata, ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- direttamente o indirettamente, avere o aver avuto, anche in uno dei cinque esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con Geze Italia o con altra società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere stati rinviati a giudizio per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs 231/2001;
- essere stati condannati a pena detentiva per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti

l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

12.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste dall'incarico.

Geze Italia, alla luce delle funzioni affidate all'OdV, considera imprescindibile dotarsi di un OdV monocratico "esterno" o collegiale a maggioranza "esterna". La scelta tra OdV monocratico e collegiale deve essere adottata dal CdA sulla base di una valutazione complessiva e generale sul livello di rischio a cui è esposta la società, sulle dimensioni dell'azienda (in termini di fatturato e di personale), e sull'ampiezza e complessità dei processi aziendali risultati esposti a rischio reato.

In regime di adozione ordinaria del Modello, la durata dell'incarico è di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo), rinnovabile massimo una volta.

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

13. Flussi informativi

Il D.Lgs 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla migliore e più efficiente prevenzione del rischio reato. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi Informativi verso l'OdV e i Flussi Informativi dell'OdV.

Al di là delle previsioni normative, i flussi informativi rappresentano anche uno strumento essenziale di controllo e vigilanza dell'OdV nonché di coinvolgimento attivo degli esponenti aziendali nel contribuire al funzionamento e alla applicazione diffusa e reale del Modello.

13.1 Flussi informativi verso l'OdV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in Geze Italia, si dividono in:

- (i) Segnalazioni *ad evento* di possibili violazioni del Modello o di eventi che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- (ii) informazioni periodiche.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 6. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi, dagli eventuali *outsourcer*, nonché dal personale di altre società del Gruppo Geze, si rinvia ai Protocolli dedicati e al Codice Etico fornitori.

Si aggiunge inoltre che, laddove il segnalante ritenga di voler usufruire di una maggior protezione della sua riservatezza può sempre utilizzare i canali di segnalazione regolati nel § 14 sul *Whistleblowing*. Con riferimento invece alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, quali effetto della segnalazione, Geze Italia adotta le protezioni previste dall'art. 6 commi 2 *ter* e 2 *quater* del D.Lgs 231/2001 a tutela di ogni soggetto segnalante anche laddove sia stato utilizzato il canale di segnalazione dei flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo anziché quello *Whistleblowing* regolato dal § 14.A proposito biso

(i) Segnalazioni *ad evento*:

- A. la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di “violazione del Modello” contenuta nel § 9 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di

uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;

- B. tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *ad evento* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Geze Italia, a cui si rinvia integralmente;
- C. i flussi informativi previsti dal §10, in tema vicende modificative del contesto, dell'organizzazione aziendale o dei processi aziendali a rischio.

(ii) Informazioni periodiche:

- A. le relazioni periodiche delle funzioni di controllo interno (così come previsto al § 11);
- B. tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *periodici* (semestrali o annuali) nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Geze Italia, a cui si rinvia integralmente;
- C. Le Schede di evidenza.

Tutte le segnalazioni e comunicazioni *ad evento* e *periodiche* vengono trasmesse all'OdV attraverso apposito indirizzo di posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Posta ordinaria: Via Fiorbellina, 20, 20871 Vimercate (MB), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza (apponendo la scritta "riservata-urgente", in busta chiusa).

Posta elettronica: odv@geze.it

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato il § 14 a cui si rinvia, l'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

13.2 Flussi informativi dell'OdV

L'OdV riferisce annualmente (e, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione, con una relazione che dia conto:

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;

- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- del Piano dei controlli per il periodo successivo;
- (delle segnalazioni ricevute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel § 14).

Fermo restando i termini di cui sopra, il Presidente e il Consiglio di Amministrazione hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei predetti organi quando lo ritiene opportuno. La Società di revisione, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, deve essere sempre informata di ogni evidenza che dia conto della possibile commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01 e di eventuali violazioni o carenze del Modello.

14. La disciplina del *Whistleblowing*

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 (che ha introdotto il comma 2bis dell'art. 6 D.Lgs 231/01) ha introdotto disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. *Whistleblowing*). Tale disciplina, peraltro, è stata di recente ulteriormente innovata dal D.lgs. 24/2023 con l'introduzione di ulteriori previsioni – già recepite nel presente paragrafo – finalizzate alla corretta strutturazione del flusso WB e alla tutela del segnalante.

Lo scopo del presente paragrafo è dunque quello di introdurre, all'interno del Sistema 231 ma secondo una struttura autosufficiente ed autonoma, un protocollo che regoli, in applicazione della citata Legge, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Geze Italia, infatti, conferma e ribadisce di credere fortemente in una cultura aziendale in cui chiunque si senta libero di condividere reali preoccupazioni o evidenze in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità

con i valori fondamentali della Società e, al tempo stesso, scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità, e promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

La Società, in linea con le previsioni delle Linee Guida di Confindustria 2021, ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il destinatario del flusso in esame.

La società, inoltre, è tenuta a garantire idonea informativa circa l'esistenza dei canali di segnalazione interni rientranti nel c.d. flusso *Whistleblowing*", del contenuto che devono avere le informazioni oggetto di segnalazione e delle tutele contro gli atti ritorsivi che ricevono i segnalatori e i facilitatori. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e sul sito aziendale.

Inoltre, i dati veicolati e gestiti tramite il flusso "*Whistleblowing*" (compresa, in primo luogo, l'identità del segnalante e del segnalato), sono trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali (GDPR e Codice Privacy) così come recepita dalla normativa aziendale interna, a cui si rinvia, che prevede nello specifico le informative privacy da dare agli interessati, il diritto di accesso da parte del segnalato, le misure tecniche di cui sono dotati i canali di segnalazione al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Inoltre, per espressa previsione del D.lgs 24/23, il trattamento di tutti i dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsti dal citato decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. Infine, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il presente Protocollo è composto da sette parti (in coerenza con le previsioni normative) dedicate a regolare: (i) l'oggetto della segnalazione, (ii) la forma e le modalità di effettuazione della segnalazione, (iii) i destinatari delle segnalazioni, (iv) le modalità di gestione delle segnalazioni e le conseguenti attività, (v) la tutela del segnalante, (vi) le sanzioni disciplinari applicabili, (vii) coordinamento con la policy *Whistleblowing* di gruppo.

(i) Destinatario della segnalazione. L'Organismo di Vigilanza (composto da componenti specificamente formati per la gestione del canale di segnalazione in oggetto) è il destinatario della segnalazione oggetto del flusso *Whistleblowing*.

(ii) Oggetto della segnalazione. Parallelamente ai flussi informativi previsti dal Par. 13, ogni soggetto che venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 (dunque, riferite ad uno dei reati presupposto a cui è dedicato il Modello di Geze Italia) fondate su elementi di fatto precisi e concordanti,
- violazioni del Modello di Geze Italia (per il concetto di “violazione” si rinvia al Par. 9),
- violazioni del Codice Etico di Geze Italia,
- violazioni del Codice Etico fornitori.

può sempre darne segnalazione circostanziata all’OdV secondo le modalità qui di seguito specificate.

L’OdV è tenuto a monitorare l’eventuale esigenza di integrare il perimetro dell’oggetto della segnalazione e in particolare di verificare costantemente se alcune modifiche gestionali, organizzative, operative della Società *attivino* la necessità di dare applicazione alle ulteriori segnalazioni previste dal d.lgs 24/23 che, allo stato attuale, si ritengono non applicabile a Geze Italia.

(iii) Forma e modalità di effettuazione della segnalazione. La segnalazione può essere:

- *firmata dal segnalante*, il quale appone il proprio nome e cognome in calce alla segnalazione;
- *anonima*: in questo caso la segnalazione sarà presa in carico solo se sufficientemente precisa e circostanziata tale da rendere possibile la comprensione della fattispecie e l’avvio di una indagine.

Geze Italia preferisce segnalazioni nominative posto che:

- è più difficile indagare nel caso non sia possibile reperire ulteriori informazioni dal segnalante;
- è più difficile proteggere il segnalante;
- è più difficile dare al segnalante risposte sui risultati dell’indagine.

In tutti i casi, è opportuno che la segnalazione contenga le seguenti informazioni:

- la violazione ovvero l’illecito presumibilmente commessi;
- il periodo di riferimento;
- le eventuali cause e finalità dell’atto contrario al Modello 231;
- le persone o le strutture aziendali coinvolte;
- l’anomalia emersa in relazione al sistema di controllo interno.

In entrambi i casi è fatto obbligo per il segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Il segnalante ha a disposizione tre differenti canali che garantiscono la piena riservatezza dell'identità del segnalante, ossia:

- posta elettronica del presidente dell'OdV/membro unico whistleblowing.italy@geze.com;
- posta ordinaria mediante invio di busta chiusa all'indirizzo di Via Fiorbellina, 20, 20871 Vimercate (MB), all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vilanza (apponendo la scritta "riservata-urgente", in busta chiusa);
- incontro di persona con i membri dell'OdV.

(iv) Modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV e conseguenti attività:

L'Organismo di Vigilanza è l'unico destinatario, designato da Geze Italia, delle segnalazioni che seguono il flusso *Whistleblowing*, il quale può tuttavia affidarsi – solo se lo ritenga utile o necessario per la complessità degli approfondimenti – a consulenti esterni incaricati *ad hoc* dall'OdV con competenze penalistiche/investigative, al fine di svolgere tutte le indagini e gli approfondimenti conseguenti. L'OdV/il consulente eventualmente coinvolti sono responsabili di trattare tutte le segnalazioni in modo confidenziale, coerente e tempestivo. L'OdV, inoltre, assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

In particolare, l'OdV, nel ricevere e gestire le segnalazioni del *whistleblower*, ha il compito di:

- informare il segnalante dell'avvenuto ricevimento della notizia entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione;
- effettuare una valutazione preliminare della segnalazione pervenuta;
- effettuare l'indagine se ci sono evidenze sufficienti di un comportamento illegittimo tali da consentire l'inizio di una indagine;
- rispondere al segnalante.

Al termine dell'indagine:

a. In caso di esito positivo dell'indagine (ossia evidenza della commissione di un illecito/una violazione del Modello), l'OdV produce una nota scritta con l'*iter* dell'indagine, le prove raccolte e le conclusioni cui si è giunti in merito alle presunte violazioni o i reati segnalati, riportando immediatamente al CdA (ma sempre

garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante) affinché adotti le misure che ritenga opportune sia organizzative che disciplinari.

Il Segnalante che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo non sarà esente da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo; tuttavia tale circostanza sarà presa in considerazione come elemento mitigatore nella valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare.

b. Per quelle segnalazioni che risultassero invece non confermate, l'OdV previa redazione di una nota scritta che rimane a suoi atti, riferirà al CdA nell'ambito del paragrafo della relazione periodica al CdA dedicato al flusso *Whistleblowing*, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute e risultate non confermate.

Il Segnalante, ove non rimasto anonimo, deve sempre essere informato sull'esito della sua segnalazione dall'OdV entro tre mesi dalla segnalazione medesima. Ove l'indagine risulti particolarmente complessa, alla scadenza del termine di tre mesi l'OdV dovrà comunque aggiornare il Segnalante in merito all'attività in corso.

(v) Tutela del Segnalante: per espressa previsione normativa, in nessun caso e prescindendo completamente dall'esito della segnalazione, il segnalante può essere destinatario di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Con il D.lgs. n 24 del 2023, peraltro, si è ampliato il novero dei soggetti tutelati al pari del segnalante, comprendendosi anche: (i) i c.d. facilitatori (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); (ii) le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità, giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) i 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 e corrente; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una 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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata all'ANAC (che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, affinché adotti i provvedimenti di sua competenza), dal segnalante e dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, tra cui quelle elencati all'art. 17 del D.lgs. 24/2023. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

(vi) Sanzioni disciplinari applicabili: tutti coloro che si rendano responsabili di atti ritorsivi o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante saranno soggetti a procedimento disciplinare e sanzioni secondo le previsioni del successivo Par. 15.

Uguualmente, sarà soggetto alle medesime sanzioni il segnalante che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

(vii) coordinamento con la policy Whistleblowing di gruppo: il Gruppo ha adottato un flusso WB ulteriore a quello specifico adottato da Geze Italia ai sensi del D.Lgs 231/01 e regolato nel presente Modello 231. Il destinatario del flusso WB di Gruppo è dunque tenuto a trasmettere all'OdV di Geze Italia S.r.l. quelle segnalazioni che riguardino violazioni del Modello 231 di Geze Italia o la possibile commissione di reati 231 commessi da esponenti di Geze Italia o nell'ambito di attività che abbiano coinvolto Geze Italia o suoi esponenti aziendali. Tali segnalazioni verranno poi trattate e gestite secondo le indicazioni del presente paragrafo.

15. Sistema disciplinare

15.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al § 9, nonché per le violazioni della disciplina sul *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni, così come previste dal Regolamento Disciplinare affisso in azienda, sono adottate, all'esito del procedimento disciplinare, dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni di legge applicabili ai rapporti di lavoro e qui di seguito riepilogate.

15.2 Misure nei confronti degli amministratori e consiglieri

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 9) da parte di uno o più Amministratori o Consiglieri di Geze Italia, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione o, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;

- revoca della delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti.

Tenuto conto che gli Amministratori e Consiglieri di Geze Italia sono nominati dall'Assemblea dei Soci, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

15.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 9), sono definiti come "illeciti disciplinari", ai sensi del CCNL applicabili alla categoria di riferimento.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dai citati CCNL e applicate nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

15.3.1 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli operai, impiegati, quadri.

15.3.2 Operai, Impiegati, Quadri

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL applicabile al settore in cui opera Geze Italia:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;
- incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che commetta una violazione di notevole rilievo del Modello;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare alla Società grave nocumento morale e/o materiale o integrare un reato.

15.3.3 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori, *outsourcer*

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 9) determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che Geze Italia prevede nelle "Clausole 231", così come richiamate dalla Parte Generale e nella "Parte Speciale II - Acquisto di beni e servizi".

16. Comunicazione e formazione

Geze Italia considera la diffusione capillare del Modello 231 e la formazione del personale sui suoi contenuti un elemento essenziale del funzionamento complessivo e dell'efficacia del Modello 231.

A tal fine, la Società ritiene necessario adottare specifici strumenti che consentano il perseguimento di tale obiettivo e il monitoraggio costante sull'effettività dell'attività di diffusione e di formazione.

In particolare:

- l'ufficio HR è responsabile: (i) di consegnare ad ogni neoassunto il Modello 231 (cartaceo o il link di accesso), (ii) di fornire - nell'ambito della c.d. attività di *on boarding* - una prima formazione sui suoi contenuti e sui flussi informativi all'OdV e Whistleblowing, (iii) di raccogliere l'attestazione del neo assunto della effettiva ricezione del Modello e delle informazioni di cui al punto (ii); (iv) di alimentare un

file di riepilogo che tracci sia l'effettiva consegna del Modello a tutti i destinatari dello stesso, sia la connessa formazione 231 a cui ogni destinatario ha partecipato;

- l'OdV è responsabile di adottare annualmente un Piano della formazione 231 con lo scopo di pianificare e monitorare la formazione in materia 231 da erogare a tutti i destinatari del Modello, con l'attuazione di strumenti di verifica e di rilevazione delle presenze.

L'attività di formazione può essere svolta sia dall'OdV sia dall'ufficio HR, purché i contenuti siano preventivamente condivisi con l'OdV. La formazione deve affrontare quantomeno i seguenti elementi essenziali:

- contenuti, struttura e finalità del Modello 231 di Geze Italia;
- aggiornamenti normativi e sul Modello introdotti nel periodo di riferimento;
- analisi specifica dei protocolli 231 dedicati agli esponenti che partecipano alla formazione (dunque con la previsione di sessioni specifiche per categorie di destinatari);
- oggetto e funzionamento dei flussi informativi verso l'OdV e del flusso Whistleblowing.

17. Eventuale indagine a carico dell'ente

Nell'eventualità in cui l'ente sia indagato o imputato nell'ambito di un procedimento per un illecito amministrativo rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001, Geze Italia S.r.l. "partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo" (art. 39 D.Lgs 231/01). In tale ultimo caso, dunque, laddove lo statuto non attribuisca la legale rappresentanza ad altri consiglieri, Geze Italia S.r.l., al fine di poter esercitare il proprio e autonomo diritto di difesa in giudizio, può:

- nominare un nuovo rappresentante legale completamente estraneo ai fatti di cui al reato presupposto contestato o, in alternativa,
- nominare un rappresentante legale *ad litem* ai fini della sola costituzione nel procedimento.

Una volta avuta la notizia dell'indagine a carico della Società, il Presidente del CdA/o altro consigliere non indagato dovrà convocare con urgenza un Consiglio di amministrazione avente ad oggetto la nomina di un nuovo rappresentante legale con le modalità sopra riportate.

Il rappresentante legale di Geze, così individuato, potrà dunque costituirsi in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.Lgs 231/01 e nominare i propri difensori, sempre nel rispetto dei protocolli previsti dalla Parte speciale II - Acquisti di beni e servizi.

P a r t e S p e c i a l e

Premessa alla Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello 231 di Geze Italia persegue lo scopo di individuare le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali potrebbero, in ipotesi, essere commessi i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01; ciò avviene, in particolare, attraverso la previsione, per ciascuna attività sensibile specifica di cui si compongono i processi aziendali, di Principi generali di comportamento e di Protocolli specifici di prevenzione (nell'insieme definiti "Protocolli 231").

Oltre ai singoli Protocolli 231 previsti nelle Parti Speciali, l'attività aziendale deve in ogni modo essere sempre organizzata sulla base delle seguenti *Regole Fondamentali*, applicabili trasversalmente ad ogni processo aziendale, in quanto idonee a fornire i primi presidi strutturali nella prevenzione del rischio reato:

Attribuzione formale delle responsabilità: tutti coloro che, all'interno della Società, ricoprono o comunque svolgono un ruolo decisionale/di rappresentanza/di responsabilità in relazione ad uno o più processi aziendali regolati dalle Parti Speciali, devono essere formalmente individuati come tali all'interno dell'Organigramma aziendale che ne definisce con chiarezza la funzione ed il perimetro operativo;

Poteri di firma e i poteri autorizzativi interni: i poteri interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con le competenze e con una chiara indicazione dei limiti di spesa, senza possibilità di deroga;

Segregazione delle funzioni: deve essere garantita separazione tra i responsabili di ogni fase rilevante di cui si compone ciascun processo aziendale esposto a rischio reato, con la partecipazione minima ad ogni processo di almeno due funzioni differenti che devono intervenire in fasi separate e consecutive.

Trasparenza e tracciabilità: nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale, sia a livello di sistemi informativi;

Individuazione, nell'ambito di ciascuna area a rischio, delle Funzioni coinvolte e dei responsabili di processo (c.d. process owners): le Parti Speciali individuano tutte le Funzioni coinvolte (ossia tutti coloro che operano nell'ambito di un'attività aziendale esposta a rischio reato) e i singoli responsabili dell'intero processo o di una sua fase (ossia coloro che vigilano sul rispetto e sul funzionamento dei Protocolli ad esso applicabili, riferendone all'OdV secondo la disciplina dei Flussi Informativi verso l'OdV a cui si rinvia).

Considerata la trasversalità delle suddette regole, queste vanno intese a fondamento di ciascun processo aziendale regolato dalla Parte Speciale, anche se non richiamate o ripetute nell'elencazione dei singoli Protocolli.

