

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
(D.LGS. 231/2001)



PARTE GENERALE – DOCUMENTO DI SINTESI

Organismo di Vigilanza  
luglio 2019

## SOMMARIO

1. SCOPO DELLA PUBBLICAZIONE.....	3
2. PREMessa SULLA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI .....	3
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GEWISS .....	4
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	4
5. SEGNALAZIONI.....	4
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	5
7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	5
8. L'ESSENZIALE IN SINTESI .....	6

## 1. SCOPO DELLA PUBBLICAZIONE

La presente pubblicazione contiene una sintesi del contenuto della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GEWISS (in seguito il "Modello") e vuole essere una guida per una facile consultazione del Modello da parte di tutti i dipendenti.

## 2. PREMESSA SULLA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI

Prima dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito il "Decreto 231") le società, le associazioni e gli enti in generale non potevano essere ritenute responsabili per la commissione di reati nel loro interesse da parte dei loro rappresentanti e dipendenti.

Questo perché la responsabilità per la commissione di reati è di natura personale, con la conseguenza che soltanto le persone fisiche possono essere processate e punite per la commissione di reati.

Il Decreto 231, non potendo scalfire questo principio fondamentale, ha creato la cd. responsabilità amministrativa degli enti, secondo la quale le società e gli altri enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società, da esponenti dei vertici aziendali e da coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi.

Naturalmente una società non può scontare la pena della reclusione in carcere, quindi le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa sono di tipo economico o di altra natura.

In particolare, la società può essere condannata al pagamento di una sanzione oppure a scontare sanzioni cd. interdittive, anche molto gravi (es. divieto di esercitare la propria attività, divieto di pubblicizzare prodotti e servizi, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, ecc.).

La responsabilità amministrativa delle società non sorge a seguito della commissione di qualsiasi reato da parte dei soggetti apicali o dei loro dipendenti, ma solo con la commissione di reati tassativamente indicati dalla legge.

A questo riguardo GEWISS, dopo aver analizzato i propri processi e attività sensibili, ha integrato il Modello con una "Parte Speciale" dedicata alle diverse famiglie di reati previste dalla norma, tra cui si citano, in via esemplificativa:

- delitti contro la pubblica amministrazione: es. truffa a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni pubbliche, concussione e corruzione;
- reati societari: es. false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea e corruzione tra privati;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: es. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- delitti contro l'industria e il commercio: es. frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- reati ambientali: es. reati relativi allo scarico delle acque, gestione dei rifiuti, emissioni in atmosfera e contaminazione del suolo;
- delitti con finalità di terrorismo: es. associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, assistenza agli associati;
- delitti contro la personalità individuale: es. riduzione o mantenimento in schiavitù, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- reati transnazionali: es. associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, immigrazione clandestina;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: es. ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;

- delitti informatici: es. falso in documenti informatici, danneggiamento di sistemi informatici e telematici, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, accesso abusivo a sistema informatico o telematico, diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- delitti di criminalità organizzata: es. associazione per delinquere, tratta di persone, associazione di tipo mafioso, immigrazione clandestina;
- delitti in violazione del diritto d'autore: es. abusiva duplicazione di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; riproduzione, trasferimento sul altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati di corruzione tra privati: es. corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati.

Per un elenco completo ed esaustivo dei reati si rimanda al Modello integralmente pubblicato nella Intranet. Tuttavia, la società può escludere la propria responsabilità e quindi evitare l'applicazione di sanzioni se prova che:

- a) sono stati adottati ed efficacemente attuati, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo con autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, anche laddove la società riuscisse a dimostrare di avere operato correttamente, rimane comunque la responsabilità penale a carico delle persone che hanno commesso il reato.

Lo scopo principale dell'introduzione della responsabilità amministrativa degli enti è quindi quella di fare in modo che le società, al fine di evitare di essere sanzionate per la commissione di reati a proprio vantaggio o interesse, si dotino di un'organizzazione atta a prevenire il compimento di detti reati da parte dei propri dipendenti/rappresentanti.

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GEWISS

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da GEWISS (in seguito il "Modello"), che è uno degli strumenti che le società devono adottare per escludere la propria responsabilità da reato, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: (i) incidono sul funzionamento interno della società nonché sulle modalità con cui essa si rapporta con l'esterno e (ii) regolano la corretta gestione del sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231.

In particolare, il Modello di GEWISS comprende:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto 231;
- la previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- il processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso;
- un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione del Modello;

- un piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e agli altri soggetti che collaborano con la società;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- il Codice Etico.

Il Modello è diviso in due parti:

- una parte generale, il cui contenuto è sintetizzato nel presente documento;
- una parte speciale, che contiene una descrizione dei reati richiamati dal Decreto 231 che la società ha ritenuto potenzialmente applicabili in ragione delle caratteristiche della propria attività, dei processi sensibili e degli standard di controllo.

Il Codice Etico di GEWISS, che raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare i comportamenti di coloro che operano nell'interesse della società, è parte integrante del Modello.

#### 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e la sua effettiva attività costituiscono elementi essenziali affinché l'ente possa evitare di incorrere nella responsabilità da reato.

Infatti l'OdV vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello e cura il suo aggiornamento.

L'attività dell'OdV deve essere effettiva, poiché la mancata o insufficiente vigilanza sull'applicazione del Modello impedisce all'ente di avvalersi dell'esonero di responsabilità da reato.

Di conseguenza l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e deve esercitare detti poteri in modo corretto.

I requisiti dell'OdV, che sono in genere garantiti dalla professionalità degli individui che lo compongono, sono:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità e onorabilità;
- continuità di attività.

L'attività dell'OdV si estrinseca attraverso la vigilanza continua sulla effettività del Modello, l'attività di aggiornamento del Modello stesso e le azioni proattive nei confronti degli organi responsabili e dirigenti.

Per l'esercizio dell'attività di vigilanza sono individuati flussi informativi verso l'OdV dalle Direzioni referenti in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare potenziali violazioni del Modello o del Codice Etico.

A sua volta l'OdV riporta al Consiglio di Amministrazione in merito alla propria attività.

#### 5. SEGNALAZIONI

Al fine di consentire all'OdV di operare, esso deve essere tempestivamente informato, mediante appositi canali e secondo le modalità indicate nella "Procedura per le segnalazioni di violazioni al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e al Codice Etico di Gewiss S.p.A.", di comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che siano rilevanti ai fini del Decreto 231.

Oltre ai sistemi di comunicazione tradizionali, l'azienda ha messo a disposizione un canale per le segnalazioni anonime secondo i dettami delle norme in vigore, tramite il sito [gewiss.com](http://gewiss.com) e la intranet aziendale.

La società garantisce, indipendentemente dal canale di segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione conseguenti alla segnalazione, salvi gli obblighi di legge e l'esercizio di diritti di tutela.

#### 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello prevede, in caso di mancato rispetto, un adeguato sistema sanzionatorio, la cui applicazione è monitorata dall'OdV.

Le sanzioni irrogabili sono diverse a seconda che il soggetto coinvolto sia: lavoratore dipendente, dirigente, amministratore, collaboratore terzo.

Nel caso di dipendenti, sono ad esempio sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione dei precetti contenuti nel Codice Etico;
- violazione di procedure interne previste dal Modello o adozione di comportamenti non conformi al Modello, in attività a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto 231;
- adozione di comportamenti diretti in modo univoco al compimento di reati previsti dal Decreto 231.

In questi casi, a seconda della gravità della condotta, la società può irrogare al dipendente una sanzione disciplinare che può andare dal richiamo verbale all'ammonizione scritta, dalla multa alla sospensione dal lavoro, fino al licenziamento per i casi più gravi.

Anche l'OdV può essere soggetto a misure sanzionatorie qualora agisca con negligenza o imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello. In tali casi il Consiglio di Amministrazione può procedere alla revoca dell'incarico e alla richiesta di risarcimento danni.

## 7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Per dare efficace attuazione al Modello, GEWISS assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione sul Modello è supervisionata dall'OdV cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

All'OdV è altresì attribuito il compito di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività aziendale e sulle norme comportamentali.

In particolare, il Modello è diffuso, tra l'altro, mediante:

- pubblicazione interna a tutti i dipendenti;
- pubblicazione in Intranet;
- comunicazioni di aggiornamento.

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate.

## 8. L'ESSENZIALE IN SINTESI

Le cinque cose da non dimenticare sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

1. La società può essere chiamata a rispondere per i reati commessi dai propri dipendenti e collaboratori, anche esterni;
2. La redazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la sua concreta applicazione possono fondare l'esimente della responsabilità di tipo penale;
3. Il compito di vigilare sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è affidato all'Organismo di Vigilanza della società;
4. E' possibile segnalare all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, eventuali o potenziali violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come la possibile commissione di reati da parte di collaboratori dell'azienda;

5. La violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dei dipendenti è sanzionabile a livello disciplinare.