



F.G. Gallerie Commerciali S.p.A.

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 231/2001**

Parte Generale

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 13 DICEMBRE 2022

**F.G. GALLERIE COMMERCIALI S.P.A.
SEDE LEGALE IN ASCOLI PICENO, VIA DEL COMMERCIO 54, 63100
PARTITA IVA: 01283430443**

Indice

1.	Premessa	4
2.	Parte introduttiva.....	7
2.1	Il Decreto Legislativo 231/2001	7
2.1.1	La responsabilità degli enti.....	7
2.1.2	Fattispecie di reato previste dal Decreto	9
2.2	Le sanzioni.....	11
2.2.1	Valenza esimente del Modello	12
2.2.2	Le linee guida di Confindustria	14
3.	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo F.G. Gallerie Commerciali S.p.A.	16
3.1	Finalità e contenuti.....	16
3.1.1	Destinatari	17
3.1.2	La mappatura delle attività a rischio reato	18
3.1.3	Il Sistema di Controllo Interno	19
3.1.4	Procedure, norme aziendali e altra documentazione interna	20
3.1.5	Le Parti Speciali del Modello.....	21
3.1.6	Codice Etico e Modello Organizzativo	21
3.1.7	Approvazione e modifiche del Modello	22
4.	Organismo di Vigilanza	23
4.1	Identificazione e requisiti di funzionamento	23
4.1.1	Funzioni e poteri	24
4.1.2	Nomina, revoca, ineleggibilità e decadenza.....	25
4.1.3	Riunioni dell'Organismo di Vigilanza e raccolta e conservazione della documentazione	25

4.1.4	Riservatezza	26
4.1.5	Retribuzione.....	26
4.1.6	Flussi informativi.....	26
4.2	Whistleblowing.....	27
5.	Sistema sanzionatorio	29
5.1	Finalità e contenuti.....	29
5.1.1	Sanzioni per il personale dipendente non Dirigente	30
5.1.2	Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....	33
5.1.3	Misure nei confronti degli amministratori	34
5.1.4	Misure nei confronti degli apicali	34
5.1.5	Misure nei confronti dei Sindaci	35
5.1.6	Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D Lgs. 231/2001 (“Whistleblowing”)	36
6.	Diffusione del Modello	37

1. Premessa

In osservanza delle disposizioni del Decreto, F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. ha approvato in data 13 Dicembre 2022 , tramite delibera del Consiglio di Amministrazione, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e, in generale, la propria Corporate Governance. Per sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società deve intendersi l'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

Le disposizioni del Modello si integrano con quanto previsto dal Codice Etico della Società, che esprime i principi di eticità e correttezza aziendale cui essa uniforma la sua attività.

Il presente Modello si compone di:

- Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Parte Speciale, che descrive, per ciascuna categoria di reato rilevante per la Società, le aree di attività nonché i processi aziendali soggetti a potenziale rischio ex D.Lgs. 231/2001, i principi comportamentali da rispettare per la prevenzione dei rischi oltre ai presidi di controllo specifici a mitigazione di tali rischi. Di seguito si riporta l'elenco delle Sezioni Speciali che compongono la Parte Speciale del Modello della Società:
 - Parte Speciale A – “Reati contro la Pubblica Amministrazione”;
 - Parte Speciale B – “Reati informatici”;
 - Parte Speciale C – “Reati di criminalità organizzata”;

- Parte Speciale D – “Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”;
 - Parte Speciale E – “Reati societari”;
 - Parte Speciale F – “Delitti contro la personalità individuale”;
 - Parte Speciale G – “Reati in materia di salute e sicurezza”;
 - Parte Speciale H – “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”.
 - Parte Speciale I – “Reati in materia di violazione del diritto d’autore”;
 - Parte Speciale L – “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”;
 - Parte Speciale M – “Reati ambientali”;
 - Parte Speciale N – “Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”.
 - Parte Speciale O – “Reati tributari”.
- Allegato 1 - Elenco reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001.

In considerazione delle attività svolte dalla Società, non si sono invece ravvisati concreti profili di rischio rispetto alla commissione dei reati di cui agli artt. 25 *bis* 1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25 *quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25 *quater* 1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25 *sexies* (abusi di mercato), 25 *octies* 1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), 25 *terdecies* (reati di Razzismo e Xenofobia), 25 *quaterdecies* (frodi sportive), 25 *sexiesdecies* (reati in materia di contrabbando), 25 *septiesdecies* (delitti contro il patrimonio culturale), 25 *duodevices* (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici), nonché dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 della Legge 146/2006. Con riferimento a tali ultimi reati si è infatti appurato come la Società non abbia rapporti commerciali con l'estero.

Con riguardo ai reati per cui non si sono ravvisati concreti profili di rischio, la Società ritiene peraltro che i principi etici e le regole comportamentali enunciate nel proprio Codice Etico, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili, risultino idonei alla prevenzione anche di tali illeciti.

Per un maggior dettaglio delle attività sensibili, delle possibili modalità di realizzazione dei reati ritenuti ad esse associabili e delle finalità ipoteticamente perseguite dalla Società con la commissione degli stessi, si rinvia all'esame della Matrice delle Attività a Rischio-Reato.

2. Parte introduttiva

2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

2.1.1 La responsabilità degli enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231 (di seguito anche il "D.Lgs. 231" o il "Decreto"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede amministrativa (ma di fatto penale) delle società per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001). Difatti, in primo luogo ai sensi del D.Lgs. 231, gli Enti sono responsabili per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

In secondo luogo, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio. Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Sul piano soggettivo l'ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato. In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente è responsabile se non dimostra che:

- ha adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, decreto 231);
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2). Tale modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Dunque l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Infine, occorre considerare che la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato e sussiste anche nel caso di autore ignoto o non imputabile e nel caso di reato estinto per cause diverse dall'amnistia. La società viceversa non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto

La commissione o tentata commissione dei reati presupposto comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, di sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), più compiutamente elencate nel paragrafo che segue.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1	Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
3	Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
4	Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
5	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)
6	Reati societari (art. 25-ter)
7	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
8	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1)
9	Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
10	Delitti in materia di abuso di mercato (art. 25-sexies)
11	Reati transnazionali

12	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
13	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita (art. 25-octies)
14	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1)
15	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
16	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
17	Reati ambientali (art. 25-undecies)
18	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
19	Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
20	Reati in materia di frodi sportive (art. 25-quaterdecies)
21	Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
22	Reati in materia di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
23	Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)
24	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)

Si faccia riferimento al documento "Allegato 1" per l'indicazione di tutte le fattispecie incriminatrici richiamate dal D. Lgs. 231/2001.

2.2 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie¹;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto del reato²;
- pubblicazione della sentenza su quotidiani a tiratura nazionale³.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

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

¹ La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del decreto 231 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro.

² Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

³ La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

2.2.1 Valenza esimente del Modello

L'art. 6 del D.Lgs. 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse a suo vantaggio nel caso in cui:

- dimostri di aver "adottato ed efficacemente attuato", prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli "di controllo" nell'art. 7 D.Lgs. 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- abbia inoltre istituito un idoneo organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:



Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

È opportuno precisare che, ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 D.Lgs. 231) l'Ente "non risponde se prova" che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 7 D.Lgs. 231), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'Ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

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

Pertanto, unicamente qualora il giudice ritenga il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, all'Ente potrà essere riconosciuta la valenza esimente del medesimo e non sarà assoggettato alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231.

2.2.2 Le linee guida di Confindustria

I modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Fra le prime Associazioni a redigere un documento di indirizzo per la costruzione di Modelli vi è Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato della Linee Guida, poi parzialmente

modificate e aggiornate nel maggio 2004, nel marzo 2008, nel dicembre 2014 e da ultimo nel giugno 2021.

Tutte le citate versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state giudicate, dal Ministero di Giustizia, adeguate al raggiungimento dello scopo fissato e, nella predisposizione del presente Modello, seppure appartenenti ad altra Associazione di categoria, sono state prese a riferimento. Pertanto, la F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. ha inteso elaborare il presente documento con espreso riferimento alle Linee Guida redatte da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003, successivamente aggiornate nel 2014 e da ultimo nel mese di giugno 2021, recependo la disciplina del whistleblowing (L. 179/2017) e le famiglie di reato di più recente introduzione.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo F.G. Gallerie Commerciali S.p.A.

3.1 Finalità e contenuti

La F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. è una società del “Gruppo Gabrielli”, realtà economica operante nel settore della grande distribuzione organizzata. La Società, controllata direttamente dalla F.G. Holding S.p.A., svolge l’attività di gestione di Centri e Parchi commerciali di proprietà o di terzi.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta un complesso organico di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi funzionali alla realizzazione ed alla diligente applicazione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti di soggetti in posizione “apicale” nonché di soggetti sottoposti all’altrui direzione operanti in e per la F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. Il Modello intende quindi configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001. L’individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, deve:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. pienamente consapevoli dei rischi e delle sanzioni a cui andrebbe incontro la società in caso di commissione dei reati;
- consentire alla F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportune.

Sebbene l’adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all’integrazione del sistema attualmente esistente.

Attraverso l’adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.1.1 Destinatari

Sono destinatari del presente documento i membri del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "Amministratori") e del Collegio Sindacale (di seguito anche "Sindaci"), i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello (di seguito anche i "Dipendenti"), i soggetti che operano all'interno della Società in forza di contratti di stage, di tirocinio o di formazione oppure in forza di contratti d'inserimento, di lavoro ripartito, di lavoro a chiamata, di somministrazione e similari (di seguito anche "Collaboratori Assimilati"), i procuratori, così come i terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere di seguito anche "Terzi") che hanno rapporti con la Società e/o che agiscono per qualsiasi ragione per conto della Società od i cui atti siano ad essa riferibili (di seguito congiuntamente "Destinatari").

3.1.2 La mappatura delle attività a rischio reato

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Direttori di funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e le relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;
- del corpus normativo aziendale (i.e. flow-chart, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- della "storia" della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di F.G. Gallerie Commerciali S.p.A.. In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentati i processi sensibili e le attività aziendali potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi.

Detto documento è custodito presso la sede della Società.

3.1.3 Il Sistema di Controllo Interno

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il sistema di controllo interno di F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di procedure aziendali costituito anche dalle disposizioni organizzative e dalle istruzioni operative;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

L'attuale sistema di controllo interno di F.G. Gallerie Commerciali S.p.A., inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, deve garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua": ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale le funzioni aziendali preposte possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- "nessuno può gestire in autonomia un intero processo": il sistema di controllo

operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

- "documentazione dei controlli": l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il sistema di controllo esistente a presidio dei rischi possibili, evidenziati nell'attività di mappatura delle attività a rischio reato, e, altresì, di valutare la capacità del sistema stesso di rispondere ai requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001, la Società ha effettuato un'analisi dei presidi organizzativi e di controllo in essere nelle aree a rischio, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire ovvero individuare situazioni di rischio.

I servizi prestati alle società del Gruppo e/o i servizi dalle stesse ricevuti sono disciplinati da contratti formalizzati, in cui si specificano le attività fornite, i relativi meccanismi remunerativi e le clausole relative al rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. F.G. Gallerie Commerciali S.p.A., nell'ambito delle attività affidate in outsourcing alla controllante F.G. Holding S.p.A. ed alla Magazzini Gabrielli S.p.A., ha preso visione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle società.

Dopo accurata analisi, la Società ritiene che i principi generali di comportamento e le procedure di controllo costituenti i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati da Magazzini Gabrielli S.p.A. e da F.G. Holding S.p.A. assicurino un adeguato livello di presidio dei rischi e siano coerenti con i principi riportati nel presente documento.

3.1.4 Procedure, norme aziendali e altra documentazione interna

La gestione e distribuzione della documentazione avviene in forma controllata tramite rete aziendale e in forma cartacea.

All'interno delle aree e funzioni l'attività è svolta in base a prassi aziendali consolidate e protocolli operativi e procedure aziendali messi a disposizione tramite intranet aziendale. La

società adotta oltre al Codice Etico una serie di norme regolamentari tradotte in procedure operative. Le procedure sono emesse dall'Amministratore Delegato, che assume la qualifica di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

3.1.5 Le Parti Speciali del Modello

Le Parti Speciali del presente Modello hanno la finalità di definire le linee di condotta e le regole di comportamento che devono essere seguite al fine di prevenire la possibile commissione di taluno dei reati presupposto, nell'ambito delle Attività Sensibili rilevate presso F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. e, prima ancora di assicurare l'integrità e la trasparenza nello svolgimento delle attività della Società.

Le Parti Speciali del Modello hanno altresì lo scopo di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica sulle Aree Sensibili individuate.

Le Parti Speciali, in particolare, disciplinano:

- l'attività di chiunque operi per conto della Società in forza di un rapporto di lavoro dipendente, dell'assunzione di incarichi di gestione o controllo della Società, o di un qualsiasi altro legame che lo sottoponga alla direzione dei Soggetti Apicali della Società;
- nei limiti delle disposizioni applicabili, l'attività di chiunque, pur non essendo uno dei soggetti summenzionati, operi nel suo interesse in forza di rapporti contrattuali.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, di rappresentanza e di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Ad ogni modo, tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alla legge, alle previsioni del Codice Etico, alle regole contenute nel Modello e alle procedure adottate dalla Società.

3.1.6 Codice Etico e Modello Organizzativo

La Società ha adottato un Codice Etico che sancisce valori e gli standard di condotta che la F.G. Gallerie Commerciali S.p.A. riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e terzi.

Il Codice Etico afferma principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.

3.1.7 Approvazione e modifiche del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il compito di attuare e aggiornare il Modello è dell'Amministratore Delegato, in virtù dei poteri a lui conferiti. È tuttavia riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di approvare gli aggiornamenti dei principi generali non derogabili del Modello. In particolare, tali interventi potranno rendersi opportuni nel caso di:

- mutamenti organizzativi o dell'attività aziendale;
- adozione, adeguamento, integrazione e soppressione di regole aziendali;
- estensione del catalogo dei reati previsti dal Decreto o altre modifiche normative.

Sono, in capo all'Organismo di Vigilanza, i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

4. Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione e requisiti di funzionamento

Affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, è istituito un Organismo di Vigilanza ("OdV"), "dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" e con il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento" (art. 6 D. Lgs 231). I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale; occorre, pertanto, conferire ad esso sia un autonomo potere di controllo – idoneo all'esercizio della funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello – sia un autonomo potere di iniziativa a garanzia dell'aggiornamento del Modello;
- professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili alla prevenzione della commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- continuità di azione: tale requisito comporta, tra l'altro, una periodica presenza dell'Organismo di Vigilanza in azienda, senza limitazioni di accesso.

Al fine di esaltare la dialettica e l'indipendenza della funzione, l'Organismo di Vigilanza è composto in forma monocratica da un professionista esterno, con incarico affidato dal CdA.

Tale soggetto:

- a) non deve avere rapporti commerciali con la Società che implicino, in riferimento alle aree di competenza dell'Organismo di Vigilanza, potenziali conflitti di interesse;
- b) non deve avere rapporti di parentela con i soci o gli amministratori idonei a ridurne l'autonomia di giudizio;

- c) non deve essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla società stessa da vincoli di dipendenza o subordinazione, né avere alcun legame con società o consulenti che operino per la società.

4.1.1 Funzioni e poteri

In base a quanto si ricava dal testo del D.Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito;
- valutazione periodica dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e del cambiamento delle previsioni normative.

Da un punto di vista operativo, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- verificare che i protocolli organizzativi, gestionali e di controllo definiti nel Modello siano effettivamente applicati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni provenienti dalle diverse funzioni aziendali e rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- raccogliere, conservare e valutare le segnalazioni di eventuali violazioni del Modello;
- condurre indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello, qualora ritenute serie e dannose per la Società.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni:

- agisce in piena autonomia e le attività poste in essere non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo;
- ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio di tutte le funzioni della Società, nonché di appositi consulenti esterni.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti inoltre autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso. In presenza di situazioni eccezionali o urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti la propria autonomia di spesa, ma in tal caso deve darne informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

4.1.2 Nomina, revoca, ineleggibilità e decadenza

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. La durata del mandato è di tre esercizi e può essere rinnovato per periodi di uguale durata, anche tacitamente; in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza decaduto per scadenza del mandato rimane in carica fino alla sua eventuale sostituzione. Il Consiglio di Amministrazione può intraprendere azione di revoca del mandato affidato all'Organismo di Vigilanza. Motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del soggetto nella conduzione dell'attività e responsabilità affidate dal mandato. Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un organismo ad interim.

4.1.3 Riunioni dell'Organismo di Vigilanza e raccolta e conservazione della documentazione

L'Organismo attua le necessarie attività per lo svolgimento delle proprie funzioni con periodicità. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono in qualsiasi momento convocare l'Organismo. Gli incontri vengono verbalizzati, sottoscritti e conservati a cura dell'Organismo presso il proprio archivio. Tutto il materiale riguardante il Modello, quali informazioni, segnalazioni, report, ecc., sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in

un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

4.1.4 Riservatezza

L'Organismo di Vigilanza, i componenti delle strutture tecniche aziendali, nonché i consulenti esterni di cui l'Organismo dovesse eventualmente avvalersi sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dalla Legge e/o dal presente Modello. È inoltre assicurato che l'utilizzo delle suddette informazioni e notizie avvenga esclusivamente per i fini indicati dall'art. 6 del D.Lgs. 231. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo, dei componenti delle strutture tecniche aziendali e dei consulenti esterni è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, integrato con le modifiche di cui al D.Lgs. 101 del 10 agosto 2018.

4.1.5 Retribuzione

Il Consiglio di Amministrazione, con la sottoscrizione dell'atto di nomina, stabilisce il compenso per l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.6 Flussi informativi

4.1.7.1 Dall'Organismo di Vigilanza ai vertici societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello di Organizzazione e Controllo, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati, secondo le seguenti modalità:

- oralmente ed in via continuativa all'AD il quale informerà il Consiglio di Amministrazione;
- una volta l'anno e per iscritto al Consiglio di Amministrazione (c.a. del Presidente).

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto annuale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, le criticità, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.) e alle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento e può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello.

4.1.7.2 *Dalle aree aziendali all'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti interessati tenuti all'osservanza del Modello di Organizzazione e Controllo in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della F.G. Gallerie Commerciali S.p.A., ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare:

- ciascun Apicale fornisce all'Organismo di Vigilanza una informativa periodica sullo stato di attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nelle attività e strutture della propria Funzione e con la segnalazione delle situazioni maggiormente significative emerse nel periodo con riferimento alle problematiche inerenti al D. Lgs. 231/2001;
- ciascun Apicale segnala, tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza cambiamenti nella struttura, nelle modalità procedurali di gestione, nel sistema di deleghe e negli altri aspetti che possono richiedere modifiche al modello di organizzazione, gestione e controllo;
- ciascun dipendente deve segnalare all'Organismo di Vigilanza comportamenti non in linea con i principi ed i contenuti del Modello di Organizzazione e Controllo.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

4.2 Whistleblowing

Il sistema di whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede con l'obiettivo di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una

partecipazione attiva e responsabile.

La Società, al fine di garantire una gestione in linea con le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (L. 179/2017), ha adottato un sistema di whistleblowing definendo le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi od omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di leggi e regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice Etico, principi di controllo interno, policy e norme aziendali, o di comportamenti che possano causare, nell’ambito dei rapporti intrattenuti, un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alle stesse, oltre che ai soci, partner, terzi e, più in generale, alla collettività.

Pertanto, ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 la Società:

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Tutte le segnalazioni in tal senso sono da far pervenire all’indirizzo email dedicato: odvfggallerie@gabriellispa.it, oppure a mezzo di servizio postale all’indirizzo: Organismo di Vigilanza F.G. Gallerie Commerciali S.p.A., c/o F.G. Gallerie Commerciali S.p.A., Via del Commercio 54, 63100 Ascoli Piceno.

5. Sistema sanzionatorio

5.1 Finalità e contenuti

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce Comportamento rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi del Comportamento rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con il medesimo Comportamento;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile il Comportamento contestato;

- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

5.1.1 Sanzioni per il personale dipendente non Dirigente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di legge e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

A titolo esemplificativo, al personale dipendente non dirigente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicato, di seguito riportate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente le 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;

- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dai CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale - della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo di cinque (5) giorni, previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicati, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dal rispettivo CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

È inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere.

5.1.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

Le violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono di seguito dettagliate; a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di Comportamento rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applicano le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Dirigenti, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

5.1.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

5.1.4 Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della

violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa dell'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5.1.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione accertata delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o dell'intero Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione informa l'Assemblea per i provvedimenti di competenza. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.1.6 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D Lgs. 231/2001 (“Whistleblowing”)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. “Whistleblowing”), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

6. Diffusione del Modello

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi adeguati ad assicurare una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti per la consultazione.