



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

| Revisione | Referente | Data | Descrizione |
|-----------|-----------------|------------|-----------------|
| Rev. 1.00 | Leopoldo Iurino | 07.04.2026 | Prima emissione |

Sommarario

| | |
|--|-----------|
| 1. DEFINIZIONI..... | 4 |
| 2. PREMESSA | 5 |
| 3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 | 5 |
| 3.1 INTRODUZIONE..... | 5 |
| 3.2 FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DAL DECRETO | 6 |
| 3.3 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE | 7 |
| 3.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO | 9 |
| 3.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO..... | 9 |
| 3.6 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA | 11 |
| 4. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO..... | 11 |
| 4.1 LA SOCIETÀ..... | 12 |
| 4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA | 12 |
| 4.3 IL MODELLO DI BUSINESS | 12 |
| 5. L'ADOZIONE DEL MODELLO | 12 |
| 5.1 FINALITÀ DEL MODELLO | 12 |
| 5.2 CODICE ETICO..... | 13 |
| 5.3 REALIZZAZIONE DEL MODELLO..... | 14 |
| 5.4 MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO..... | 14 |
| 5.5 REATI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ..... | 15 |
| 5.6 DESTINATARI DEL MODELLO | 16 |
| 5.7 L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO | 16 |
| 5.8 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO..... | 17 |
| 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 18 |
| 6.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 18 |
| 6.2 INCARICO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 19 |
| 6.2.1 NOMINA..... | 19 |
| 6.2.2 REVOCA..... | 19 |
| 6.2.3 DECADENZA..... | 19 |
| 6.2.4 RECESSO..... | 19 |
| 6.2.5 SOSTITUZIONE..... | 20 |
| 6.3 REGOLAMENTO E FUNZIONAMENTO..... | 20 |
| 6.4 ATTIVITÀ E POTERI..... | 20 |
| 6.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 21 |
| 6.6 WHISTLEBLOWING..... | 22 |
| 6.7 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI..... | 23 |
| 7. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI..... | 23 |
| 8. IL SISTEMA DISCIPLINARE..... | 24 |

| | |
|---|----|
| 8.1 INTRODUZIONE | 24 |
| 8.2 LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE | 25 |
| 8.3 MISURE DISCIPLINARI | 26 |
| 8.4 CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI ALL'INFRAZIONE CONTESTATA | 26 |
| 8.5 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI | 26 |
| 8.6 MISURE NEI CONFRONTI DEL VERTICE AZIENDALE | 27 |
| 8.7 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER D'AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI 27 | |
| 9. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO | 28 |
| 10. FORMAZIONE DEL PERSONALE | 28 |

1. Definizioni

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Destinatari del Modello: tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi protocolli di attuazione.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo previsto dall'art 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo ed al relativo aggiornamento.

Organi sociali: l'organo amministrativo (Amministratore Unico), di controllo (Sindaco/Revisore) e deliberativo (Assemblea dei Soci).

Reati presupposto: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nello stesso Decreto.

Attività sensibili: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati presupposto individuati nel catalogo di cui al Decreto.

PA: Pubblica Amministrazione.

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

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.

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato dapprima a marzo 2014 e, successivamente, a giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.

Soggetti apicali: soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate.

Soggetti subordinati: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Consulenti: soggetti che, in ragione delle 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.

Dipendenti: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Partner: le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Garnet.

Strumenti di attuazione del Modello: tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad esempio Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, *job description*, procedure, disposizioni organizzative.

Whistleblowing: segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, del Modello e/o del Codice Etico, fondate su elementi di fatto concreti, precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

2. Premessa

Il presente documento è composto da:

- 1) una **Parte Generale** che ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, la descrizione dei reati rilevanti per Garnet S.r.l. (di seguito, anche “**Garnet**” ovvero la “**Società**”), il modello di governo societario e il Modello di organizzazione e gestione della Società, l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale;
- 2) una **Parte Speciale** che formalizza, per ciascuna tipologia di reato-presupposto, i presidi di controllo, composti dai principi generali di comportamento e dalle eventuali regole specifiche di comportamento nonché da protocolli e procedure aziendali che attuano i presidi in una specifica porzione di attività aziendale;
- 3) un **catalogo** che descrive gli illeciti amministrativi ed i reati presupposto rilevanti ex D. Lgs 231/01 (**Allegato 1**).

Le disposizioni del presente Modello si integrano con quanto previsto da:

- il Codice Etico;
- il Risk Assessment finalizzato all’individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- la procedura Whistleblowing;
- le procedure interne adottate dalla Società.

3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, N. 231

3.1 Introduzione

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 Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, dal personale apicale ovvero da coloro 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 persone che esercitano, anche di

fatto, la gestione e il controllo dello stesso oppure, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra indicati.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo attribuito al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie proprie della persona indagata e/o imputata nel processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, oppure quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

3.2 Fattispecie di reato contemplate dal Decreto

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto di illeciti amministrativi ancorati a particolari reati, cc.dd. reati presupposto, espressamente indicati dal Decreto (o, comunque, da un atto normativo che preveda espressamente la responsabilità amministrativa dell'ente) e in relazione ai quali sono previste apposite sanzioni. Gli atti normativi che prevedono gli illeciti amministrativi, i reati e le sanzioni devono essere entrati in vigore prima della commissione del fatto di reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter* del Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale, inclusi l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-*bis* c.p. (c.d. caporalato) (art. 25-*quinqies* del Decreto);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-*quinqies* D. Lgs. n. 58/1998, c.d. TUF);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, incluso il trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies.1* del Decreto)
- delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione Europea (art. 25-*octies.2* del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);

- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- reati tributari (art.25-*quinqüesdecies* del Decreto);
- delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto);
- delitti contro gli animali, art. 25-*undevicies*;
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato in relazione alla filiera degli oli vergini di oliva (art. 12, L. n. 9/2013);
- reati transnazionali (art. 10 Legge n. 146 del 16 marzo 2006).

L'elenco dei reati sopra indicati, aggiornato alla Legge 6 giugno 2025, n. 82, è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza e sull'aggiornamento di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e che è funzionale alla prevenzione dei reati.

La rilevanza di ciascun reato per la Società e la conseguente applicabilità della previsione che lo contempla sono oggetto di approfondimento al paragrafo “Reati rilevanti per la Società”.

Mentre, per l'elenco di dettaglio dei reati e degli illeciti amministrativi, si rimanda all'Allegato I.

3.3 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

L'art. 5 del Decreto individua i criteri oggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, stabilendo che:

“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) *da persone 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Il primo presupposto richiesto è che il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente. A tal fine, si distinguono:

- **soggetti in “posizione apicale”:** amministratori, direttori generali, dirigenti, procuratori, responsabili di unità organizzative autonome, nonché coloro che esercitano anche di fatto poteri di gestione e controllo;
- **soggetti “subordinati”:** dipendenti, collaboratori, consulenti, agenti, fornitori, o chiunque operi, anche saltuariamente, sotto la direzione o vigilanza di un apicale.

In secondo luogo, occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. I due criteri sono alternativi, dunque è sufficiente uno solo di essi per delineare la responsabilità dell'ente, ma possono anche coesistere. Nello specifico:

- sussiste “interesse” quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, a prescindere dall'effettivo conseguimento del risultato;

- sussiste “vantaggio” quando l’ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un beneficio, anche solo potenziale, di natura economica o altra.

La responsabilità dell’ente è esclusa qualora l’autore abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. Accanto ai profili oggettivi, il D. Lgs. 231/2001 prevede anche criteri soggettivi di imputazione, relativi alla sussistenza di una colpa di organizzazione: l’ente risponde se il reato è stato agevolato o reso possibile da carenze nel sistema organizzativo e di controllo.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto disciplinano due distinti meccanismi di esonero da responsabilità, a seconda della qualifica dell’autore del reato.

In ipotesi di reato commesso da soggetti apicali, ai sensi dell’art. 6 del Decreto, l’ente (è presunto responsabile e) non risponde se prova che, prima della commissione del fatto:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha affidato a un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sull’efficace attuazione e aggiornamento del Modello;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Tutte le suddette condizioni devono concorrere congiuntamente. L’onere della prova della sussistenza di tali requisiti ricade sull’ente.

In ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, l’art. 7 del Decreto prevede che l’ente (non è automaticamente responsabile e) risponde solo se si accerta che la commissione del reato è stata resa possibile da una inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è esclusa se, prima del fatto, l’ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo neo a prevenire reati della stessa specie.

In questo caso, la responsabilità dell’ente deriva da una colpa in organizzazione: l’ente risponde per non aver previsto o attuato misure idonee a prevenire il reato, pur non avendo partecipato direttamente alla sua commissione. L’onere della prova dell’insufficienza organizzativa spetta all’accusa.

Quanto all’efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso debba rispondere alle seguenti esigenze:



Inoltre, affinché sia efficacemente attuato, il Modello, relativamente alle fattispecie considerate, richiede verifiche periodiche e modifiche e aggiornamenti quando necessario in relazione a violazioni verificatesi e/o a mutamenti dell'organizzazione o dell'attività e/o a interventi legislativi, nonché un idoneo sistema disciplinare (artt. 6, comma 1, lettera b e 7, comma 4 del Decreto).

3.4 I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche per i reati presupposto commessi all'estero, sempre che ricorrano – oltre ai presupposti generali previsti dal Decreto – le ulteriori condizioni specificamente previste.

In particolare, la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero è configurabile quando:

- il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 1, del Decreto (soggetto apicale o subordinato);
- risultano soddisfatte le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per i reati commessi all'estero da cittadini o enti italiani;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ove richiesto dalla legge, la richiesta del Ministro della Giustizia sia stata presentata anche nei confronti dell'ente;
- l'autorità dello Stato estero non procede nei confronti dell'ente per il medesimo fatto.

In presenza di condotte criminose che siano state poste in essere anche solo in parte nel territorio italiano, trova applicazione il principio di territorialità di cui all'art. 6 c.p. In base a tale disposizione, il reato si considera commesso in Italia quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è avvenuta in tutto o in parte nel territorio dello Stato, oppure quando in Italia si è verificato l'evento che ne costituisce conseguenza.

3.5 Le sanzioni previste dal Decreto

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dipendenti da reato è attribuita al giudice penale, che esercita le relative funzioni con le garanzie proprie del procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni particolarmente gravi e pregiudizievoli, previste dal Decreto, a carico dell'ente. In particolare, le sanzioni si distinguono in:

➤ Sanzione pecuniaria

Applicabile in relazione a tutti gli illeciti, la sanzione pecuniaria è calcolata secondo un sistema di "quote":

- Numero delle quote: non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- Importo della singola quota: da € 258,00 a € 1.549,00;
- Importo complessivo: da un minimo di € 25.823,00 a un massimo di € 1.549.370,00 (salvo raddoppio per i reati societari, ai sensi dell'art. 39, comma 5, della Legge n. 262/2005).

Il giudice determina:

- il numero delle quote in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, e all'attività svolta per rimediare alle conseguenze del reato;
- il valore della quota in relazione alla situazione economico-patrimoniale dell'ente, al fine di garantire l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

– ha adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie.
È prevista, invece, la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

- l'autore del reato ha agito nel prevalente interesse proprio o di terzi, e l'ente non ne ha tratto vantaggio o ne ha tratto vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Si applica la riduzione dalla metà ai due terzi se sono presenti entrambe le circostanze indicate al paragrafo precedente.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329,00.

➤ **Sanzioni interdittive**

Hanno carattere afflittivo e temporaneo e possono incidere sull'operatività dell'ente. Sono applicabili solo se previste espressamente per il reato contestato e in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- il reato è stato commesso da un soggetto apicale o subordinato con profitto rilevante, e la commissione è stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- vi è reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali all'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo per l'erogazione di pubblici servizi;
- esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti o sussidi, con eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Anche se ricorrono le condizioni sopra indicate, le sanzioni interdittive non si applicano se è presente almeno una delle seguenti circostanze:

- l'autore ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato vantaggio o solo un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale causato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'ente ha adottato e attuato un Modello idoneo a correggere le carenze organizzative riscontrate;
 - l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito, ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, quando:

- vi siano gravi indizi della responsabilità dell'ente;
- vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti della stessa specie.

➤ **Confisca**

È sempre disposta la confisca del profitto del reato o del suo equivalente, salvo che esso appartenga a persona estranea al reato.

➤ **Pubblicazione della sentenza di condanna**

Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna a spese dell'ente, qualora lo ritenga necessario per garantire l'efficacia della sanzione, specie nei confronti di soggetti terzi (es. clienti, fornitori, istituzioni).

3.6 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

In attuazione del Decreto, le principali associazioni di categoria hanno elaborato apposite Linee Guida per supportare gli enti nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tra queste, assumono particolare rilievo le Linee Guida di Confindustria, approvate nella loro versione definitiva, intitolate: *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”*.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto di tali Linee Guida, in conformità a quanto previsto dall’art. 6 del Decreto, il quale consente l’adozione dei Modelli anche sulla base di codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria individuano, ai fini dell’adozione del Modello, due fasi fondamentali:

- *“identificazione dei rischi: ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001”*;
- *“progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente): ossia la valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati”*.

Le Linee Guida chiariscono che eventuali difformità rispetto a specifici contenuti delle stesse non pregiudicano, di per sé, la validità del Modello, che deve essere costruito tenendo conto della concreta realtà organizzativa e operativa dell’ente cui si riferisce.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l’efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo comprendono:

- l’adozione di un Codice Etico o di condotta, che definisca principi etici e regole comportamentali vincolanti;
- un sistema organizzativo formalizzato, chiaro e aggiornato, con una precisa attribuzione di responsabilità, definizione delle linee gerarchiche e descrizione dei compiti, inclusa l’indicazione di presidi di controllo;
- procedure operative, manuali e/o informatiche, che regolamentino lo svolgimento delle attività aziendali, integrando opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità gestionali, eventualmente con limiti di spesa adeguati;
- sistemi di controllo in grado di segnalare tempestivamente situazioni di criticità, con particolare attenzione ai rischi operativi;
- un efficace sistema di comunicazione interna e formazione del personale, che assicuri una diffusione capillare e consapevole dei contenuti del Modello e delle regole comportamentali, calibrata rispetto ai ruoli e ai livelli di responsabilità.

Le Linee Guida precisano, infine, che le componenti del sistema di controllo devono ispirarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno deve gestire autonomamente un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dei controlli;
- previsione di un sistema sanzionatorio adeguato per le violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

4. La Società e il suo sistema di controllo interno

4.1 La Società

La Società, costituita il 22 novembre 2000, ha per oggetto il commercio e la distribuzione all'ingrosso di componenti elettronici ed elettromeccanici per l'automazione, la robotica, le macchine utensili manuali ed automatiche nonché componenti magnetici e assemblaggi magnetici per il settore *automotive* e la sensoristica elettronica ed elettromeccanica; l'espletamento con struttura propria o di terzi di ricerche di mercato o consulenze sia in Italia che all'estero comunque afferenti la distribuzione o commercializzazione dei suddetti prodotti.

4.2 La Struttura Organizzativa

Il sistema di *Corporate Governance* della Società è così articolato:

- **Assemblea dei soci:** delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge ovvero dallo Statuto.
- **Amministratore Unico:** la Società è amministrata da un Amministratore Unico, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenga opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge, in modo tassativo riserva all'Assemblea dei Soci.
- **Revisore unico:** individuato in un professionista indipendente.

4.3 Il Modello di Business

Garnet S.r.l. è una società operativa nel campo dell'automazione e della robotica, infatti, l'attività principale della società è il commercio, la fornitura, e la distribuzione all'ingrosso nonché la produzione di cablaggi e assemblaggi e il collaudo di componenti elettronici, magneti e sensori, anche personalizzati, di uso industriale in tali campi. Tale lavoro viene svolto dai 29 addetti di Garnet.

Nell'espletamento delle sue attività, Garnet S.r.l. si avvale di un rapporto commerciale di fornitura con il Giappone, considerato tra i Paesi di più alto livello nella produzione del settore.

L'assunzione dal 2019 della certificazione ISO 9001 ha contribuito a rafforzare e definire l'efficienza della strutturazione dei processi aziendali già adottati informalmente dalla società.

5. L'adozione del Modello

L'adozione del Modello non costituisce un obbligo imposto dal Decreto ma rappresenta una scelta facoltativa rimessa alla discrezionalità di ciascun Ente. La Società ha tuttavia deciso di conformarsi alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, gestionali e di controllo, volto a verificare la coerenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati rispetto alle finalità del Decreto, nonché a integrare, ove necessario, il sistema di controllo interno esistente.

L'adozione del Modello rappresenta, dunque, una scelta di responsabilità, funzionale a rafforzare e migliorare il sistema di controllo interno e, più in generale, la struttura di *Corporate Governance* della Società. Il Modello è formalmente adottato dall'Amministratore Unico mediante apposita delibera.

5.1 Finalità del Modello

La Società riconosce l'importanza di operare secondo principi di correttezza, trasparenza e legalità, a tutela della propria immagine, del proprio posizionamento sul mercato e del lavoro dei propri dipendenti, clienti, fornitori e collaboratori. È altresì consapevole della necessità di dotarsi di un sistema strutturato

e organico in grado di prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte di soggetti apicali e sottoposti.

Il Modello è un complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo a:

- prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- rafforzare l'efficacia del sistema di controllo interno e, in generale, la propria *Corporate Governance*;
- promuovere una cultura d'impresa fondata sull'etica e sul rispetto delle regole.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società è inteso come l'insieme di strumenti, assetti organizzativi e procedure finalizzate a garantire una gestione dell'impresa sana, corretta e conforme agli obiettivi fissati dall'Amministratore Unico, nel rispetto delle normative vigenti.

Il Modello, nello specifico, si propone di perseguire le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione a dipendenti, collaboratori e a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società in merito alle attività potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura aziendale fondata sull'etica, sulla legalità e sulla condanna di qualsiasi comportamento contrario alla legge, ai regolamenti e alle disposizioni interne, in particolare a quelle contenute nel presente Modello;
- promuovere una cultura del controllo e della gestione del rischio, mediante l'adozione di presidi e procedure di prevenzione, nonché una costante attività di monitoraggio sull'effettiva applicazione del Modello;
- garantire un'organizzazione efficiente e trasparente dell'attività d'impresa, con particolare attenzione alla tracciabilità del processo decisionale, alla chiara attribuzione di responsabilità e ruoli, alla previsione di controlli *ex ante* ed *ex post*, nonché a una corretta gestione dei flussi informativi interni ed esterni.

5.2 Codice Etico

La Società si è dotata di un Codice Etico, strumento fondamentale per la diffusione e la condivisione dei valori etici e comportamentali che ispirano la propria attività.

Il Codice ha la finalità di indirizzare l'operato di dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e, più in generale, di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nel rispetto dei principi di integrità, trasparenza, legalità e responsabilità.

In particolare, il Codice Etico è volto a promuovere:

- il rispetto dei diritti umani fondamentali;
- la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il principio di non discriminazione e la valorizzazione della diversità;
- la correttezza nei rapporti interpersonali e il rifiuto di ogni forma di molestia;
- la protezione dei dati personali;
- il rispetto dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile;
- la trasparenza e legalità nelle attività economiche e commerciali.

Il Codice Etico, con le sue successive modifiche e integrazioni, è da intendersi parte integrante del presente Modello e ne rappresenta il fondamento valoriale. Le disposizioni del Modello si integrano con i principi espressi nel Codice Etico, che costituisce pertanto uno strumento essenziale per la prevenzione dei reati e la diffusione della cultura della legalità all'interno della Società.

5.3 Realizzazione del Modello

Il Modello di Garnet S.r.l. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura organizzativa ed operativa, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e/o dell'attività da questa svolta, del contesto in cui la stessa si troverà ad operare, di eventuali mutamenti normativi e/o in caso di rilevanti violazioni del Modello stesso.

In fase di elaborazione del Modello, la Società ha svolto un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale e ha proceduto a identificare le aree di attività potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto. In particolare, sono stati esaminati:

- la storia e l'evoluzione della Società;
- il settore di appartenenza e il relativo contesto competitivo;
- l'assetto societario e organizzativo;
- il sistema di *Corporate Governance*;
- i rapporti giuridici con terzi.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto e con le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e approvate dal Ministero della giustizia nel giugno 2004, aggiornate, dapprima, nel marzo 2008, successivamente nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021, la Società ha proceduto dunque ad effettuare:

- la mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, con l'individuazione dei processi aziendali nei quali, in astratto, potrebbero configurarsi condizioni o modalità idonee alla commissione (o all'agevolazione) dei reati rilevanti, nonché l'identificazione dei relativi presidi di controllo, esistenti o da implementare;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e poteri adeguati, con il compito di vigilare sull'efficace attuazione, osservanza e aggiornamento del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio, volto a garantire il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e a sanzionarne le eventuali violazioni, anche ai fini dell'effettività del sistema preventivo;
- l'attività di formazione e informazione nei confronti del personale e dei soggetti destinatari, con l'obiettivo di diffondere la conoscenza del Decreto e dei contenuti del presente Modello.

5.4 Modifiche e aggiornamento del Modello

L'adozione formale del Modello è rimessa all'Amministratore Unico. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Amministratore Unico che lo eserciterà mediante delibera con le relative modalità.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato con delibera dell'Amministratore Unico, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute, anche alternativamente:

- variazioni, elusioni e/o violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

In capo all'Organismo di Vigilanza restano i seguenti compiti:

- verificare il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello adottato dalla Società;
- effettuare una ricognizione periodica delle attività aziendali, al fine di individuare eventuali aggiornamenti rilevanti per la mappatura delle Attività Sensibili;
- coordinarsi con il responsabile della Funzione Risorse Umane per la definizione e l'attuazione dei programmi di formazione del personale;
- interpretare le normative rilevanti in materia di reati presupposto, nonché le Linee Guida applicabili — anche nelle loro versioni aggiornate — e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno rispetto alle suddette prescrizioni;
- verificare la necessità di aggiornamenti e adeguamenti del Modello.

I Responsabili delle Funzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano, altresì, le modifiche o le integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e deve essere interpellato in ordine alle modifiche apportate al Modello.

5.5 Reati rilevanti per la Società

In considerazione della struttura organizzativa e delle attività concretamente svolte da Garnet S.r.l., l'analisi dei processi aziendali e del contesto operativo ha consentito di individuare le categorie di reati che, ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, risultano astrattamente rilevanti per la Società.

In particolare, sono stati ritenuti applicabili i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- delitti di falsità in monete (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari e corruzione tra privati (art. 25-*ter*);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinqüies*);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);

- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- reati tributari (art. 25-*quinquedecies*);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

5.6 Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti i soggetti che, a vario titolo, operano nell'ambito dell'organizzazione di Garnet S.r.l.

Sono da considerarsi destinatari del Modello:

- i componenti degli organi sociali;
- tutti i dipendenti, a prescindere dalla tipologia contrattuale;
- tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società per il conseguimento dei suoi obiettivi istituzionali, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: fornitori, consulenti, collaboratori, partner commerciali e soggetti appaltatori.

La Società si impegna a garantire un'adeguata diffusione e comunicazione del Modello, utilizzando modalità coerenti con le caratteristiche dei diversi destinatari, al fine di assicurarne la conoscenza effettiva e la comprensione dei contenuti, anche attraverso apposite attività formative e informative, in linea con quanto previsto nei capitoli successivi.

5.7 L'analisi delle attività a rischio reato

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a), del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati previsti dal Decreto. In adempimento a tale disposizione, Garnet S.r.l., con il supporto di un consulente esterno, ha condotto un'analisi approfondita delle proprie attività e processi aziendali, finalizzata all'identificazione delle cosiddette attività sensibili.

Nell'ambito di questa attività, la Società ha dapprima analizzato la propria struttura organizzativa, così come rappresentata nell'organigramma aziendale, il quale individua le Funzioni, le Direzioni e i Presidi, evidenziandone ruoli, responsabilità e linee gerarchiche.

Successivamente, l'analisi ha riguardato i processi operativi, sulla base delle informazioni fornite dai Responsabili delle Funzioni / Direzioni / Presidi e dai soggetti apicali, i quali, in ragione del ruolo ricoperto, sono in possesso di una conoscenza approfondita delle attività di propria competenza.

Più in dettaglio, l'individuazione delle attività potenzialmente esposte a rischio si è basata sull'analisi dei seguenti elementi:

- organigramma aziendale, che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- documentazione aziendale interna, comprensiva di politiche, procedure, istruzioni operative e disposizioni organizzative;
- Linee Guida di Confindustria in materia di costruzione dei Modelli 231;
- eventuali eventi pregiudizievoli o criticità verificatesi nella storia della Società, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati.

I risultati dell'attività di analisi sono stati raccolti in un documento denominato *Risk Assessment e Gap Analysis*, che descrive:

- le Attività Sensibili, ovvero le attività aziendali esposte, in via astratta, al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;

- gli esempi di possibili modalità attuative dei reati (schemi di condotta e finalità);
- i processi aziendali nei quali potrebbero presentarsi condizioni, strumenti o mezzi idonei alla commissione (o agevolazione della commissione) di illeciti penali.

Il documento di *Risk Assessment e Gap Analysis* è custodito presso la sede della Società ed è disponibile per la consultazione da parte dell'Amministratore Unico, dell'Organismo di Vigilanza, del revisore legale dei conti e di ogni altro soggetto legittimato.

Tale documento, al pari del Modello, sarà soggetto a periodico aggiornamento, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, nei seguenti casi:

- modifiche dell'assetto organizzativo o delle modalità operative della Società;
- elusioni e/o violazioni delle prescrizioni del Modello che ne evidenzino l'inefficacia o l'inadeguatezza preventiva;
- modifiche normative rilevanti ai fini dell'ampliamento delle fattispecie di reato o degli obblighi prevenzionistici.

5.8 Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno della Società, inteso come processo attuato al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale etica, sana e corretta, è fondato, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sulle seguenti fonti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo interno, rappresentato nella sua struttura gerarchico-funzionale attraverso sistemi di gestione (es. qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro);
- sistema di politiche e procedure aziendali, costituito anche dalle istruzioni operative;
- sistema di controllo e di gestione dei flussi finanziari;
- sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili sia ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al *business*.

Il sistema di controllo interno della Società è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- la definizione di un organigramma aziendale aggiornato e coerente con le attività, corredato da un mansionario che identifichi ruoli, responsabilità e poteri;
- il rispetto del principio secondo cui ogni operazione, transazione o azione deve essere reale, verificabile, documentata, coerente e congrua, con il supporto di un'adeguata documentazione che consenta agli organi aziendali preposti di effettuare controlli in qualsiasi momento, verificando le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, nonché i soggetti che l'hanno autorizzata, eseguita, registrata e controllata;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni, per cui nessun soggetto può gestire in autonomia un intero processo operativo: l'autorizzazione, l'esecuzione e il controllo devono essere affidati a soggetti diversi, al fine di evitare concentrazioni di potere. A tal fine, il sistema prevede che:
 - non siano attribuiti poteri illimitati a nessun soggetto;
 - poteri e responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- la documentazione dei controlli, anche di supervisione, deve essere sempre assicurata, eventualmente tramite redazione di verbali o altri strumenti idonei a garantire tracciabilità e responsabilità.

In questo contesto, il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società si sostanzia in un insieme integrato di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali finalizzati, mediante un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali, a supportare una gestione conforme agli obiettivi definiti dall'Amministratore Unico, nel rispetto dei valori di legalità, correttezza ed efficienza.

6. L'Organismo di Vigilanza

6.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto, tra i presupposti affinché l'Ente possa beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, è prevista l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di vigilare sull'efficace attuazione del Modello, sul rispetto delle sue disposizioni e sul suo costante aggiornamento.

Dal Decreto e dalle Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, si ricava che l'OdV deve possedere i seguenti requisiti fondamentali:

- **Indipendenza:** i componenti non devono essere coinvolti nella gestione operativa della Società, né ricoprire incarichi negli organi amministrativi o esecutivi. Sono esclusi soggetti in conflitto di interessi o in rapporti personali significativi (coniuge, parenti o affini entro il quarto grado, conviventi, o, comunque, in rapporti rientranti nella sfera affettiva) con l'Amministratore Unico o altri soggetti apicali.
- **Autonomia:** la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. L'OdV agisce senza interferenze, avvalendosi di propri poteri di iniziativa e controllo. Nessun ostacolo può essere posto al libero esercizio delle attività di competenza dell'OdV, salvo a tutta evidenza il rispetto della legge e delle altre norme. In caso di ostacolo, l'OdV informa senza indugio l'Amministratore Unico. All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare. Non può esserne nominato membro chi abbia la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza notevole sulla Società né chi sia in conflitto d'interessi, anche potenziale, con la Società.
- **Onorabilità:** sono esclusi dall'OdV soggetti che:
 - siano interdetti o inabilitati;
 - abbiano riportato condanne, anche non definitive, per reati previsti dal Decreto;
 - abbiano ricoperto incarichi in imprese soggette a fallimento o liquidazione coatta nei tre anni precedenti.
- **Professionalità:** l'OdV deve disporre di competenze tecnico-professionali specifiche e trasversali, adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, tra cui:
 - conoscenza dei processi aziendali e dei rischi tipici dell'attività;
 - padronanza delle norme di diritto d'impresa e delle fattispecie penalmente rilevanti;
 - esperienza in materia di audit, controllo interno e organizzazione aziendale.
- **Continuità d'azione:** l'OdV svolge la propria attività in modo stabile, con adeguato impegno e regolarità. L'incarico ha durata triennale, rinnovabile tacitamente salvo revoca o rinuncia, fatte salve le cause di decadenza o cessazione previste.
- **Disponibilità di risorse:** l'OdV dispone di mezzi organizzativi e finanziari autonomi, determinati annualmente dall'Amministratore Unico, su proposta dell'OdV stesso. L'Organismo

relaziona almeno una volta l'anno sull'utilizzo del budget e sulla necessità di eventuali consulenze esterne.

La Società ha istituito un proprio OdV monocratico, nominato dall'Amministratore Unico, esterno rispetto alla struttura organizzativa della Società e selezionato sulla base di requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e onorabilità.

6.2 Incarico dell'Organismo di Vigilanza

6.2.1 Nomina

La **nomina** dell'Organismo di Vigilanza è effettuata dall'Amministratore Unico, il quale motiva il provvedimento sulla base della verifica della sussistenza dei requisiti indicati nel paragrafo precedente.

La scelta è fondata non solo sull'esame del *curriculum vitae*, ma anche sulla valutazione di dichiarazioni formali e specifiche rilasciate dai candidati in sede di selezione.

A seguito dell'accettazione formale dell'incarico da parte del soggetto individuato, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali mediante apposita circolare interna scritta.

Al fine di garantire la continuità d'azione e la piena efficacia del Modello, l'incarico ha una durata triennale e si intende tacitamente rinnovato alla scadenza, salvo espressa revoca da parte dell'Amministratore Unico o rinuncia motivata da parte dell'OdV.

6.2.2 Revoca

La **revoca** dell'Organismo di Vigilanza può avvenire esclusivamente con delibera motivata dell'Amministratore Unico, nei seguenti casi:

- perdita dei requisiti previsti (indipendenza, autonomia, onorabilità, professionalità);
- violazione degli obblighi di riservatezza relativi alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni;
- omessa comunicazione di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale;
- gravi inadempimenti rispetto agli obblighi connessi all'incarico;
- mancata o ingiustificata risposta alle richieste dell'Amministratore Unico relative all'attività di vigilanza;
- sopravvenuta impossibilità a svolgere l'incarico;
- comportamenti contrari a buona fede e diligenza;
- mancata convocazione di due o più riunioni consecutive dell'OdV;
- per i membri dipendenti della Società, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti suscettibili di comportare il licenziamento;
- condanna definitiva della Società (o patteggiamento), qualora emerga un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- ogni altra giusta causa (es. infedeltà, inefficienza, negligenza).

L'OdV ha l'obbligo di comunicare senza indugio all'Amministratore Unico l'eventuale sopravvenuta perdita dei requisiti.

6.2.3 Decadenza

Costituisce causa di **decadenza** automatica la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico prima della naturale scadenza.

6.2.4 Recesso

Ogni membro dell'OdV può recedere in qualsiasi momento, previa comunicazione scritta motivata da inviarsi all'Amministratore Unico mediante raccomandata A/R o posta elettronica certificata (PEC).

L'Amministratore Unico provvede a darne informativa nella prima Assemblea dei Soci utile.

6.2.5 Sostituzione

In caso di revoca, decadenza o recesso, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato, garantendo la continuità dell'azione di vigilanza.

I membri dimissionari rimangono in carica fino all'accettazione formale della nomina da parte del nuovo componente.

6.3 Regolamento e funzionamento

L'Organismo di Vigilanza adotta un Regolamento interno, che ne disciplina il funzionamento, le modalità di svolgimento delle attività, la gestione della documentazione e i rapporti con gli organi sociali. Il Regolamento è approvato dall'OdV stesso e conservato nel relativo archivio, disponibile per consultazione anche da parte dell'Amministratore Unico.

6.4 Attività e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti **compiti**:

- vigilare sulla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello da parte dei Destinatari;
- verificare la validità e l'adeguatezza del Modello, intese come capacità concreta di prevenire i comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto;
- vigilare sulla effettiva applicazione del Modello nelle aree aziendali a rischio;
- segnalare all'Amministratore Unico l'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione a variazioni normative, organizzative o a violazioni rilevate.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni:

- collabora e si coordina con l'Amministratore Unico e le Direzioni aziendali, anche tramite riunioni periodiche, per monitorare i processi a rischio;
- promuove e supervisiona le attività formative sul Decreto e sul Modello, verificandone l'effettiva esecuzione;
- verifica le segnalazioni ricevute, redige apposita relazione e, ove necessario, propone l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- propone le procedure organizzative per rafforzare il sistema di controllo interno, fermo restando che la responsabilità della gestione e del controllo operativo rimane in capo al management;
- segnala tempestivamente all'Amministratore Unico eventuali violazioni del Modello da parte di soggetti apicali;
- effettua verifiche mirate su operazioni o atti specifici nelle aree a rischio;
- in caso di violazioni del Modello da parte dell'Amministratore Unico, ne dà immediata segnalazione all'Assemblea dei Soci, se fondate.

Per l'espletamento dei compiti sopra elencati, l'OdV dispone dei seguenti **poteri** (elencati a titolo esemplificativo):

- svolgere indagini interne per verificare le segnalazioni ricevute e accertare eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata esperienza per attività di verifica, controllo o aggiornamento del Modello;
- richiedere a tutti i destinatari informazioni, dati, documenti e chiarimenti ritenuti utili per l'esercizio delle sue funzioni;

- accedere, senza preventiva autorizzazione, a qualsiasi documento o informazione aziendale pertinente;
- ricevere informativa sulle sanzioni disciplinari comminate per violazioni del Modello o, in caso di archiviazione, sulle relative motivazioni.

L'OdV si confronta con L'Amministratore almeno ogni sei mesi, nonché ogni volta lo ritenga necessario o su richiesta della Società, motivando la convocazione. Ogni riunione è oggetto di verbale scritto.

L'OdV riferisce esclusivamente all'Amministratore Unico ed è titolare di tutti i poteri di iniziativa e controllo necessari per l'esercizio delle sue funzioni su ogni attività aziendale e livello del personale.

L'OdV ha libero **accesso**, senza necessità di autorizzazione preventiva, a tutte le funzioni e organi della Società per ottenere le informazioni necessarie.

Si coordina con le altre funzioni di controllo esistenti e con le unità responsabili delle attività sensibili, per la corretta implementazione delle procedure operative.

Può inoltre avvalersi del supporto del personale interno o di consulenti esterni, in particolare per attività che richiedano competenze specialistiche.

L'OdV organizza la propria attività sulla base di un **piano annuale**, che definisce le iniziative volte a monitorare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché le eventuali esigenze di aggiornamento. Il piano è presentato all'Amministratore Unico.

All'OdV è assegnato un **budget annuale** di spesa, nella misura proposta dall'OdV stesso e approvata dall'Amministratore Unico, congruo rispetto ai compiti da svolgere.

L'OdV decide autonomamente sulle spese nel rispetto dei limiti di budget e dei poteri di firma. In caso di necessità di spese eccedenti, è richiesta l'autorizzazione dell'Amministratore Unico.

6.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede, tra i requisiti di efficacia del Modello, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, da parte delle Funzioni aziendali, al fine di consentire allo stesso l'efficace esercizio delle proprie attività di vigilanza e verifica.

A tal fine, devono essere tempestivamente comunicate all'OdV le seguenti informazioni, fatti salvi gli obblighi di riservatezza previsti dalla legge:

- provvedimenti o notizie da Autorità (giudiziarie, di Polizia o amministrative), che coinvolgano la Società o suoi soggetti apicali, dai quali si evinca l'avvio di indagini – anche contro ignoti – per reati contemplati dal Decreto;
- richieste di assistenza legale da parte di dirigenti e/o dipendenti, connesse all'avvio di procedimenti giudiziari per reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- modifiche del sistema delle deleghe o delle procure, modifiche statutarie o variazioni dell'organigramma aziendale;
- esiti di iniziative intraprese a seguito di segnalazioni scritte dell'OdV, comprese:
 - irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello,
 - eventuali provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- segnalazioni di infortuni gravi, compresi:
 - casi di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime;
 - qualsiasi infortunio con prognosi iniziale superiore a 40 giorni, occorso a dipendenti, collaboratori o terzi presenti nelle strutture aziendali;
- variazioni nei ruoli e nelle responsabilità all'interno dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, incluse:

- nomina del Datore di Lavoro,
- attribuzioni di deleghe ex art. 16 del D. Lgs. 81/2008,
- nomina dell'RSPP,
- procure e deleghe ambientali.

Per la trasmissione delle informazioni sopra indicate, la Società ha attivato un canale di comunicazione dedicato:

Indirizzo mail OdV: odv@garnetitalia.com

6.6 Whistleblowing

La Società, nel rispetto delle più recenti disposizioni normative in materia di segnalazioni, ha implementato un sistema di whistleblowing conforme al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali.

Il nuovo apparato normativo ha significativamente ampliato:

- l'ambito oggettivo delle violazioni segnalabili;
- il novero dei soggetti legittimati a effettuare segnalazioni;
- le tutele garantite sia al segnalante che al segnalato.

In conformità all'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto e ai principi della normativa europea, la Società ha adottato un sistema interno di whistleblowing fondato sui seguenti elementi essenziali:

- **Canali di segnalazione:** la Società ha istituito canali interni dedicati che consentono ai soggetti legittimati di inoltrare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, riguardanti:
 - comportamenti illeciti o irregolari nella conduzione aziendale;
 - violazioni di disposizioni normative nazionali o unionali;
 - violazioni di procedure interne, del Codice Etico o del Modello 231.
- **Riservatezza e protezione:** la Società assicura:
 - la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti;
 - la tutela del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata;
 - il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante o di soggetti a lui collegati, per ragioni connesse alla segnalazione.
- **Sistema disciplinare:** eventuali violazioni delle disposizioni in materia di whistleblowing, comprese quelle concernenti l'obbligo di tutela del segnalante, sono sanzionate nell'ambito del sistema disciplinare aziendale.
- **Procedura Whistleblowing:** a regolamentare puntualmente la materia è la “*Procedura Whistleblowing*” adottata dalla Società, che si intende integralmente richiamata. Tale procedura definisce:
 - i soggetti legittimati alla segnalazione;
 - le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni;
 - le tutele garantite ai soggetti coinvolti, in conformità alla normativa vigente.

Le segnalazioni, in conformità a quanto previsto dalla suddetta Procedura, sono trasmesse all'Organismo di Vigilanza, che le gestisce secondo le modalità ivi descritte.

6.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è tenuto a riferire all'Amministratore Unico secondo le seguenti modalità:

- **Comunicazioni ad hoc:** l'OdV trasmette tempestivamente comunicazioni ogniqualvolta emergano specifiche esigenze, anche d'urgenza, e comunque in caso di accertata violazione del Modello.
- **Comunicazioni periodiche:** l'OdV redige e trasmette con cadenza annuale una relazione scritta, contenente almeno le seguenti informazioni:
 - sintesi dell'attività svolta nel periodo di riferimento, comprese le verifiche effettuate e i relativi esiti;
 - eventuali violazioni accertate del Modello e le conseguenti azioni correttive o migliorative proposte;
 - eventuali discrepanze riscontrate nell'attuazione concreta del Modello;
 - modifiche rilevanti nell'attività aziendale, nell'assetto societario o nelle modalità operative, con eventuale proposta di aggiornamento del Modello;
 - segnalazioni ricevute ai sensi della Procedura Whistleblowing ed esito delle relative verifiche;
 - procedimenti disciplinari attivati su proposta dell'OdV e sanzioni eventualmente irrogate;
 - valutazione complessiva sull'efficacia e sull'effettivo funzionamento del Modello, con proposte di aggiornamento o integrazione;
 - evoluzioni normative rilevanti per la prevenzione dei reati presupposto;
 - rendiconto delle spese sostenute, confrontato con il budget annuale assegnato.
- **Rapporti con gli Organi Sociali:** l'Amministratore Unico e l'Assemblea dei Soci possono convocare in qualsiasi momento l'OdV per ottenere informazioni o chiarimenti in merito all'attuazione e all'efficacia del Modello. Parimenti, l'OdV ha facoltà di richiedere la convocazione degli Organi sociali ogniqualvolta lo ritenga opportuno, anche con carattere d'urgenza, per riferire su specifici aspetti rilevanti in materia 231. Tutti gli incontri tra l'OdV e gli Organi Sociali devono essere verbalizzati. I relativi verbali devono essere conservati sia dall'OdV sia dall'Organo sociale coinvolto.
- **Flussi informativi con il Revisore Legale:** per garantire l'efficacia dei controlli e la coerenza dei flussi informativi, l'OdV può, almeno una volta l'anno (o ogniqualvolta lo ritenga opportuno), incontrare il Revisore Legale al fine di acquisire informazioni su aspetti di potenziale interesse rilevati nell'ambito delle rispettive attività di controllo.
- **Comunicazioni all'Assemblea in caso di violazioni dell'Amministratore Unico:** in caso di presunte violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Unico, l'OdV ha l'obbligo di riferire tempestivamente all'Assemblea dei Soci. L'Assemblea conserva in ogni caso la facoltà di richiedere chiarimenti in merito alle suddette violazioni, anche direttamente all'Amministratore Unico.

7. Prestazioni da parte di terzi

La Società richiede che tutti i soggetti terzi con cui instaura rapporti contrattuali – ivi inclusi consulenti, collaboratori esterni, fornitori, partner commerciali e appaltatori – si impegnino formalmente al rispetto delle disposizioni di legge, nonché dei principi e contenuti del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del relativo Codice Etico.

A tal fine, nei relativi contratti vengono inserite apposite clausole contrattuali (“*clausole 231*”), che disciplinano:

- l’obbligo del terzo contraente di conformarsi alle regole e ai principi del Modello 231 e del Codice Etico adottati dalla Società;
- il riconoscimento, da parte del terzo, della possibilità per la Società di effettuare, se del caso, verifiche sull’osservanza di tali obblighi.

Tali clausole prevedono inoltre specifici rimedi contrattuali in caso di violazione o inadempimento, tra cui:

- la risoluzione del contratto per giusta causa;
- la facoltà di sospendere l’esecuzione delle prestazioni contrattuali;
- l’applicazione di penali o altri strumenti di tutela previsti in via pattizia.

8. Il sistema disciplinare

8.1 Introduzione

L’adozione di un sistema disciplinare e sanzionatorio, anche di natura contrattuale, costituisce un presidio preventivo essenziale all’efficace attuazione del Modello, contribuendo a rafforzare l’attività di controllo demandata all’Organismo di Vigilanza, a garantire la concreta osservanza delle regole comportamentali nonché a disincentivare condotte illecite.

In tal senso, l’art. 6, comma 1, lett. e) del Decreto prevede espressamente l’obbligo, per l’Ente, di introdurre un meccanismo sanzionatorio adeguato, la cui esistenza rappresenta una condizione imprescindibile per beneficiare dell’esimente da responsabilità amministrativa.

La violazione del Modello o del Codice Etico rappresenta, in ogni caso, una lesione del rapporto fiduciario tra il soggetto agente e la Società e può dar luogo, sul piano giuslavoristico, all’irrogazione di sanzioni disciplinari.

Il sistema disciplinare adottato da Garnet si fonda sui principi di:

- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa;
- effettività, intesa come concreta applicazione delle sanzioni previste;
- adeguatezza, in relazione alla posizione contrattuale e gerarchica del soggetto.

A tal fine, sono considerati i seguenti criteri:

- la tipologia della violazione;
- le circostanze concrete in cui è avvenuta la condotta illecita;
- le modalità di realizzazione dell’infrazione;
- il grado di colpevolezza (dolo o colpa, quest’ultima anche per negligenza, imprudenza o imperizia);
- il potenziale o effettivo danno arrecato alla Società, anche in relazione al rischio di applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto;
- l’eventuale recidiva;
- la commissione di più violazioni mediante un’unica condotta;
- l’eventuale concorso di più soggetti nell’illecito.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari è autonoma rispetto all’eventuale procedimento penale avviato per i medesimi fatti da parte dell’Autorità Giudiziaria.

Ogni violazione del Modello, delle misure da esso previste o del Codice Etico deve essere tempestivamente comunicata per iscritto all’Organismo di Vigilanza, da parte di qualsiasi destinatario che ne abbia diretta conoscenza.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, avvia immediatamente gli opportuni accertamenti, garantendo la riservatezza dell'identità del soggetto coinvolto e il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'eventuale accertamento della responsabilità e la valutazione della rilevanza disciplinare della condotta sono effettuati nel pieno rispetto:

- delle norme di legge vigenti;
- delle disposizioni della contrattazione collettiva applicabile;
- delle procedure interne della Società;
- dei diritti fondamentali delle persone coinvolte.

A conclusione dell'istruttoria, l'OdV condivide gli esiti delle proprie verifiche con la funzione aziendale competente in materia disciplinare, affinché questa valuti l'opportunità di avviare il relativo procedimento.

L'irrogazione delle sanzioni spetta esclusivamente agli Organi aziendali competenti, secondo quanto previsto dallo Statuto societario e dai regolamenti interni, nel rispetto delle previsioni normative in materia giuslavoristica.

8.2 Linee guida del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare previsto dal presente Modello si applica a:

- dipendenti della Società, a prescindere dal livello di inquadramento;
- componenti degli Organi Sociali;
- collaboratori esterni, consulenti, rappresentanti, fornitori, partner contrattuali, o comunque a tutti coloro che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, anche occasionale, relativi ad attività afferenti alle aree di rischio individuate.

Ai dipendenti si applicano le sanzioni disciplinari previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Nei confronti di collaboratori e soggetti terzi, le violazioni rilevanti ai sensi del Modello possono dar luogo all'attivazione di rimedi di natura contrattuale, tra cui – a seconda dei casi – risoluzione del contratto, sospensione delle prestazioni, penali o altro, fermo restando il diritto della Società al risarcimento del danno.

Resta ferma, per tutti i soggetti sopra indicati, l'eventuale responsabilità personale (es. penale) nel caso in cui la condotta posta in essere integri ulteriori fattispecie di illecito.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono infrazioni disciplinari ai sensi del presente Modello i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche per omissione o in concorso con altri, delle disposizioni contenute nel Modello e/o delle misure in esso previste e/o dei principi stabiliti nel Codice Etico;
- la predisposizione di documentazione non veritiera, anche in concorso con altri soggetti;
- la sottrazione, distruzione o alterazione di documentazione aziendale al fine di eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'ostacolo alle attività di vigilanza svolte dall'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso a informazioni o documenti richiesti dai soggetti preposti al controllo delle procedure e delle decisioni aziendali;
- la realizzazione di condotte elusive del sistema di controllo organizzativo previsto dal Modello;
- la mancata partecipazione ai corsi obbligatori di formazione e/o aggiornamento, inclusi quelli in materia di Decreto, senza giustificato motivo;

- la violazione delle disposizioni contenute nella Procedura Whistleblowing, inclusi comportamenti ritorsivi, ostruzionistici o di ostacolo alla segnalazione o alla sua corretta gestione;
- in generale, qualsiasi condotta contraria a leggi, regolamenti, procedure interne, direttive aziendali, di tale gravità da compromettere il rapporto fiduciario tra l'autore della condotta e la Società;
- la realizzazione di comportamenti che, oltre a minare la fiducia, causino o possano causare un grave pregiudizio alla Società, rendendo impossibile, anche solo temporaneamente, la prosecuzione del rapporto con l'autore della violazione.

8.3 Misure disciplinari

Il presente Modello costituisce un sistema organico di regole e principi cui tutti i destinatari sono tenuti ad attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

La violazione delle disposizioni e delle misure contenute nel Modello comporta, nei confronti dei soggetti responsabili, l'attivazione di un procedimento disciplinare e, ove ne ricorrano i presupposti, l'irrogazione delle relative sanzioni, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

8.4 Criteri di commisurazione delle sanzioni all'infrazione contestata

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni per le violazioni al presente Modello avvengono nel rispetto dei principi di proporzionalità, adeguatezza ed equità, tenendo conto della gravità dell'infrazione e della posizione del soggetto responsabile, in relazione agli obblighi previsti.

In particolare, nella valutazione della sanzione da applicare, si terrà conto dei seguenti elementi:

- il profilo soggettivo della condotta, distinguendo tra dolo, colpa grave o colpa lieve;
- la rilevanza degli obblighi violati, con riferimento alla natura e all'importanza delle disposizioni trasgredite;
- il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, tra cui il grado di professionalità, la precedente condotta lavorativa, e le condizioni in cui l'infrazione è stata commessa;
- l'eventuale concorso di altri soggetti nella realizzazione della violazione;
- il rischio, anche potenziale, di compromissione dell'efficacia del Modello, derivante dalla condotta posta in essere.

In caso di pluralità di infrazioni commesse con un unico atto, ciascuna delle quali sanzionabile in modo autonomo, potrà essere applicata la sanzione più grave tra quelle previste.

Le sanzioni saranno, in ogni caso, differenziate in funzione della qualifica e del ruolo ricoperto dal soggetto obbligato all'osservanza del Modello (es. dipendente, dirigente, amministratore, collaboratore, ecc.).

Per quanto attiene alle modalità di accertamento delle violazioni, alla gestione del procedimento disciplinare e all'irrogazione delle sanzioni, restano ferme le competenze e i poteri propri dei soggetti aziendali preposti, secondo quanto previsto dallo Statuto, dai regolamenti interni, dalle prassi aziendali, nonché dalla normativa di legge e dai contratti collettivi e individuali di lavoro applicabili.

8.5 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal presente Modello e dai suoi Allegati, costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Tali violazioni possono dar luogo all'attivazione di procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle relative sanzioni, nel rispetto dei limiti, delle forme e delle procedure stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale

di Lavoro (CCNL) applicabile, ovvero dal CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL sono le seguenti:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- richiamo scritto, in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa, in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione (*ex art. 206 CCNL*);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino a un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso, con le ulteriori conseguenze previste dalla normativa vigente e dal contratto.

La scelta della sanzione applicabile avverrà sulla base di una valutazione complessiva della condotta, tenendo conto in particolare:

- della gravità della violazione;
- dell'eventuale recidiva;
- del grado di colpa o dolo;
- dell'impatto potenziale o effettivo sulla Società e sul Modello 231.

A fronte di ogni notizia di violazione del Modello (anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza), la funzione competente promuove l'apertura del relativo procedimento disciplinare, procedendo all'accertamento dei fatti. Qualora venga confermata la responsabilità del dipendente, sarà irrogata una sanzione proporzionata alla violazione commessa.

L'intero procedimento avviene nel pieno rispetto delle garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di riferimento, nonché delle procedure interne aziendali.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione del procedimento e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Datore di Lavoro, che opera con il supporto delle funzioni aziendali preposte e, ove opportuno, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

8.6 Misure nei confronti del vertice aziendale

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza di una presunta violazione, da parte di un soggetto apicale, delle disposizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Assemblea dei Soci.

Spetta all'Assemblea dei Soci la competenza esclusiva in ordine alla:

- valutazione dell'infrazione eventualmente commessa;
- adozione dei provvedimenti più opportuni, nel rispetto delle norme statutarie e di legge, anche in relazione alla gravità della violazione riscontrata e alla lesione dell'affidamento fiduciario con la Società.

8.7 Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni

Il compimento, da parte di partner d'affari, fornitori, consulenti, collaboratori esterni, intermediari o di altri soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, di condotte in contrasto con le disposizioni del Decreto, nonché con i principi e valori espressi nel Codice Etico, costituisce violazione contrattuale.

Tali violazioni saranno sanzionate in conformità a quanto previsto nelle apposite clausole contrattuali (clausole 231), espressamente inserite nei relativi accordi. Le suddette clausole possono prevedere, a titolo esemplificativo:

- la risoluzione del contratto;
- la sospensione dell'esecuzione delle prestazioni;
- l'applicazione di penali contrattuali.

In particolare, la violazione grave o reiterata delle regole di comportamento, ovvero l'adozione reiterata di condotte non conformi al Modello e/o al Codice Etico, è considerata inadempimento contrattuale rilevante e potrà comportare l'interruzione del rapporto da parte della Società, fatto salvo ogni ulteriore diritto o rimedio previsto dalla legge o dal contratto.

9. Comunicazione e diffusione del Modello

La Società promuove attivamente la comunicazione e diffusione del presente Modello, adottando modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari, come individuati nel paragrafo dedicato.

In particolare:

- l'adozione del Modello e i suoi eventuali aggiornamenti sono comunicati ai Destinatari mediante apposita comunicazione e-mail, al momento della relativa deliberazione da parte dell'Amministratore Unico;
- il Modello, in tutte le sue articolazioni, è consegnato in formato digitale ai dipendenti all'atto dell'assunzione;
- ogni dipendente, mediante specifica clausola 231 inserita nel contratto di lavoro, dichiara di conoscere la normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e di accettare espressamente i contenuti del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società;
- la Parte Generale del Modello è portata a conoscenza di partner contrattuali, consulenti, collaboratori esterni e altri terzi, anche attraverso la clausola 231 inserita nei relativi contratti;
- la Parte Generale del Modello è resa pubblicamente disponibile mediante pubblicazione sul sito internet aziendale all'indirizzo: <https://www.garnet.it/>

La Società si impegna a garantire che il Modello sia sempre accessibile, aggiornato e adeguatamente divulgato, favorendo la consapevolezza e l'adesione ai suoi principi da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali.

10. Formazione del personale

La Società promuove e attua programmi formativi obbligatori, finalizzati a garantire un'effettiva e consapevole conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico da parte di tutti i soggetti coinvolti, in particolare: dirigenti, dipendenti e componenti degli Organi Sociali.

Il contenuto, l'approccio metodologico e il livello di approfondimento della formazione sono modulati in funzione:

- della qualifica dei destinatari;
- del grado di coinvolgimento nelle attività aziendali individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- della posizione organizzativa ricoperta all'interno della Società.

I corsi di formazione possono essere svolti anche a distanza, mediante l'impiego di strumenti informatici, e la partecipazione è obbligatoria. Ogni sessione è registrata e documentata; tutta la documentazione inerente alle attività formative e informative è archiviata in modo da essere sempre disponibile per eventuali verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza o di qualunque altro soggetto legittimato.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative costituisce infrazione disciplinare, come previsto dal Sistema Disciplinare della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Unico, vigila affinché le attività formative siano coerenti con le finalità del Modello, adeguate rispetto ai destinatari e correttamente implementate.