



**GB&PARTNERS**  
SERVIZI E PROGETTI IMMOBILIARI

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **EX D.LGS. 231/2001**

*Versione n. 1 approvata dall'Organo Amministrativo*

*in data 15.06.2023*

## **PARTE GENERALE**

### **Sommario**

<b>1. ASPETTI GENERALI</b>	<b>Pag. 1</b>
1.1 OBIETTIVI	Pag. 10
1.2 PRINCIPI	Pag. 10
1.3 DESTINATARI	Pag. 11
1.4 STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	Pag. 11
1.5 VARIAZIONE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	Pag. 12
1.6 EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI	Pag. 12
1.7 RACCORDO CON LE PROCEDURE AZIENDALI	Pag. 13
<b>2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b>	<b>Pag. 13</b>
2.1 I REATI	Pag. 14
<b>3. LA SOCIETA' GB &amp; PARTNERS S.R.L.</b>	<b>Pag. 15</b>
3.1 ORGANIZZAZIONE	Pag. 16
3.2 LA CORPORATE GOVERNANCE	Pag. 16
<b>4. CODICE ETICO</b>	<b>Pag. 16</b>
<b>5. MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO</b>	<b>Pag. 17</b>
<b>6. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>Pag. 17</b>
6.1 COMPOSIZIONE	Pag. 18
6.2 SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 19
<b>7. SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>Pag. 20</b>
7.1 FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 20
7.2 SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI	Pag. 20
7.3 SANZIONI A CARICO DEI DIRIGENTI	Pag. 23
7.4 SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI	Pag. 23
7.5 MISURE A CARICO DEI TERZI (CONSULENTI E PARTNERS)	Pag. 23
7.6 PUBBLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 24
7.7 SISTEMA DI "REPORTING" SUL SISTEMA DISCIPLINARE 231	Pag. 24
<b>8. APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b>	<b>Pag. 24</b>
8.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	Pag. 24
8.2 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	Pag. 25
8.3	
<b>9. PARTI SPECIALI</b>	<b>Pag. 25</b>

## 1. ASPETTI GENERALI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “**D.lgs. n. 231/2001**” o “**Decreto**”) ha introdotto l’istituto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia, in particolare:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, “**Ente/Enti**”)<sup>1</sup>, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231/2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

Il Decreto prevede la possibilità che, nel caso di commissione di determinati reati, la Società possa essere chiamata a risponderne se questi sono stati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio** dai propri amministratori o dipendenti.

Le sanzioni previste a carico della Società possono essere:

- **pecuniarie**, da € 25.800 fino ad € 1.549.000;
- **interdittive**, che possono consistere: nella interdizione totale o parziale dall’esercizio dell’attività; nella sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

---

<sup>1</sup> L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;

- **confisca** del prezzo o del profitto del reato;
- **pubblicazione** della sentenza di condanna.

1. La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (che, nelle associazioni, è costituito dai contributi dei singoli associati).

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione pecuniaria, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive valutazioni, al fine di garantire l'efficacia della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)<sup>2</sup> tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*”.

2. Perché le **sanzioni interdittive** possano essere inflitte, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231/2001, ossia:

- “*l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*”;

ovvero

---

<sup>2</sup> Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*<sup>3</sup>.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“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”*;

- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;

- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni<sup>4</sup> e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore ha infine precisato che l'interdizione dall'esercizio dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

3. Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. L'art. 6, comma 5, D.Lgs. n. 231/2001 prevede inoltre che la confisca del profitto del reato è sempre disposta (anche nella forma per equivalente) anche nel

---

<sup>3</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

<sup>4</sup> Nei casi più gravi, per i reati previsti dall'art. 25 del Decreto (concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità), il giudice può applicare sanzioni interdittive per una durata anche fino a 7 anni.

caso in cui l'ente riesca a provare la propria estraneità al reato commesso dai Soggetti apicali (si veda più sotto, paragrafo 1.6.).

4. 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.

### **Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

### **I Reati Presupposto**

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato ("**Reati Presupposto**"):

- i) **reati contro la Pubblica Amministrazione**, tra cui: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità, corruzione (anche internazionale), istigazione alla corruzione e traffico di influenze illecite (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001) introdotti dal Decreto, successivamente modificati dalla L. 190 del 6 novembre 2012 e dalla L. 3 del 16 gennaio 2019; frode nell'esecuzione di contratti di pubblica fornitura (anche in danno dell'Unione Europea), frode per il conseguimento di erogazioni dai Fondi agricoli europei, peculato (anche mediante profitto dell'errore altrui) e abuso d'ufficio – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea – (articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231 del 2001) introdotti dal D. Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020;
- ii) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*; nel 2019, sono stati inoltre inseriti nell'art. 24-*bis* i delitti relativi al perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (D.L. 105/2019);
- iii) **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter*;
- iv) **delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;

- v) **delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis.1*;
- vi) **reati societari**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dal D.Lgs. n. 262 del 28 dicembre 2005, dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, dalla Legge 69 del 27 maggio 2015 e dal D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 e dal **D.Lgs. n. 19 del 02.03.23**, Provvedimento in merito alla "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019 che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere;
- vii) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*;
- viii) **reati contro l'incolumità fisica**, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater.1*;
- ix) **delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquies*, successivamente modificato dalla Legge 38 del 6 febbraio 2006, dal D.Lgs. 39 del 4 marzo 2014 e dalla Legge 199 del 29 ottobre 2016;
- x) **reati di abuso di mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "Responsabilità dell'ente";
- xi) **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime**, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*, successivamente modificato dal D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008;
- xii) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente modificato dalla Legge 186 del 15 dicembre 2014 e dal D.Lgs. 90 del 25 maggio 2017;
- xiii) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, introdotti dal Decreto Legislativo 14 dicembre 2021, n. 184, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*octies.1*;
- xiv) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001

l'articolo 25-*novies*, successivamente modificato dalla L. 116 del 3 agosto 2009 e dal D.Lgs. 121 del 7 luglio 2011;

- xv) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*<sup>5</sup>;
- xvi) **reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente modificato dalla Legge 68 del 22 maggio 2015 (c.d. "Ecoreati");
- xvii) **reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- xviii) **delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare**, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l' "*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*, successivamente modificato dalla Legge 161 del 17 ottobre 2017, e quindi dal D.L. n. 20 del 10 marzo 2023, recante "*Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare*";
- xix) **reati di corruzione tra privati**, introdotti dalla L. 190 del 6 novembre 2012, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 la lettera *s-bis* all'articolo 25-*ter*, comma 1, successivamente modificato dal D.Lgs. 38 del 15 marzo 2017;
- xx) **delitti di razzismo e xenofobia**, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*terdecies*;
- xxi) **delitti di frode nelle competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- xxii) **reati tributari**, tra cui delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte - artt. 2, 3, 8, 10, 11 D.Lgs. n. 74 del 2000 – introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquiesdecies*; dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione se il fatto è commesso: (a)

---

<sup>5</sup> Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri; (b) al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro – art. 4, 5 e 10-*quater* D.Lgs. n. 74 del 2000 – introdotti dal D. Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020;

- xxiii) **Delitti in materia di contrabbando di cui al D.P.R. 43/1973**, introdotti dal D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*sexiedecies*.

## **Le Persone la cui condotta determina la responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001**

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i **“Soggetti Apicali”**);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i **“Soggetti Sottoposti”**).

In proposito, è opportuno rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”<sup>6</sup>.

Infatti, secondo la prevalente dottrina, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

## **Le Condotte Esimenti**

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti

In particolare, ai sensi degli art. 6 e 7 del decreto, l'Ente possa essere esonerato da tale responsabilità se, in sede di giudizio di uno dei reati previsti, prova di avere adottato ed efficacemente attuato

---

<sup>6</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.



modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione del reato della specie verificatosi.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi ("**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza. a) individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (c.d. attività a rischio di reato);

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, commi 2 e 2-*bis*, che il Modello risponda alle seguenti esigenze:

- a. individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (c.d. attività a rischio di reato);
- b. preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e. introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f. preveda uno o più canali di segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello.

### **La tutela del *whistleblower***

La legge n. 179/2017 a tutela del *whistleblower* ha inserito all'interno dell'art. 6 del Decreto 231/2001 un nuovo comma (2-*bis*), che prevede l'inserimento nel modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società:

- di specifici canali, di cui almeno uno informatizzato, di segnalazione degli illeciti e delle violazioni del Modello organizzativo, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. a) e b), D.Lgs. 231/2001);
- del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (art. 6, comma 2-bis, lett. c), D.Lgs. 231/2001);
- di sanzioni disciplinari per coloro che violino la riservatezza del segnalante e per coloro che, all'opposto, fanno, per dolo o colpa grave, segnalazioni infondate (art. 6, comma 2-bis, lett. d) D.Lgs. 231/2001);
- della nullità del licenziamento ritorsivo e delle altre misure discriminatorie o ritorsive – compreso il mutamento di mansioni - del soggetto segnalante, derivanti, direttamente o indirettamente, dalla segnalazione (art. 6, comma 2-quater D.Lgs. 231/2001).

La Società ha adottato una **procedura per le segnalazioni del whistleblower**. Tale procedura è parte integrante del Modello.

## 1.1. OBIETTIVI

L'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione dell'azienda che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli stakeholders aziendali.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di GB & Partners Srl (di seguito “**GB & Partners Srl**” o “**Società**”) affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità e conseguentemente corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Obiettivo del presente documento è definire il Modello 231 di GB & Partners Srl, ossia il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di GB & Partners Srl, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;

- consentire a GB & Partners Srl, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

## **1.2. PRINCIPI**

Ai sensi di quanto esplicitamente previsto dal Decreto, i Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione.

## **1.3. DESTINATARI**

I principi e i contenuti del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti di GB & Partners Srl nonché a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per lo svolgimento di attività e per il conseguimento degli obiettivi di GB & Partners Srl.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- essere espressi in maniera puntuale;
- risultare dal mansionario, quando necessario e dove applicabile;
- risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico e dall'interessato, nel caso in cui la formula del mansionario sia, per ragioni di opportunità, generica o assente;
- essere archiviate presso il Servizio Amministrativo

L'organigramma della società è depositato presso la sede legale della Società.

## **1.4. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:

1) Parte generale:

- individuazione delle misure di carattere generale valide per tutta l'azienda e per tutti i processi, indipendentemente dal grado di rischiosità accertato; si tratta della definizione di linee guida,

che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

2) Parti speciali, riferite alle singole categorie di “reato presupposto”, che includono:

- elencazione dei reati previsti nel decreto;
- individuazione delle aree che si presentano a rischio di reato;
- identificazione delle regole di condotta generali relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto.

3) Quadro dei flussi informativi.

4) Codice etico.

5) Mappa dei rischi.

6) Tabella dei reati e delle sanzioni.

Tutti i documenti sopra menzionati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla Relazione di accompagnamento;
- le Linee Guida di Confindustria del giugno 2021.
- gli orientamenti giurisprudenziali in materia.

## **1.5. VARIAZIONE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Saranno sottoposte all’approvazione dell’organo amministrativo tutte le modifiche del modello che esponcano la Società a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al d.lgs. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva dell’organo amministrativo:

- a) la revisione della “parte generale” e delle “*parti speciali*” a seguito di nuove previsioni normative;
- b) l’introduzione di nuovi protocolli;
- c) l’introduzione di ulteriori “*parti speciali*” relativamente a misure preventive volte a contrastare il compimento di altre tipologie di reati che risultino inserite nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01;
- d) i cambiamenti organizzativi che determinino una variazione significativa della “mappa dei rischi” aziendali in relazione ai “reati rilevanti”.

Non saranno considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all’approvazione dell’organo amministrativo – tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico, nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali.

## **1.6. EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI**

GB & Partners Srl si impegna a dare adeguata diffusione al Modello, sia mediante invio di apposita comunicazione ai dipendenti attraverso la posta elettronica aziendale, sia attraverso la libera consultazione di una copia cartacea disponibile presso la Segreteria della sede legale, in modo da:

1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il documento Modello Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet della Società.

## **1.7. RACCORDO CON LE PROCEDURE AZIENDALI**

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

## **2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa in commento sono:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ne sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

### 1) *Requisito soggettivo*

I reati devono essere stati perpetrati da:

a) 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 dell'Ente (cosiddetti “**soggetti in posizione apicale**” o “**vertici**”);

b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti “**soggetti sottoposti**”).

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva – come meglio esplicitato *infra* - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

### 2) *Requisito finalistico*

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell' “interesse” o del “vantaggio” dell'Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

### 3) *Requisito oggettivo*

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis*-1, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater*-1, 25 *quinquies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies*, 25 *quaterdecies*, 25 *quinquiesdecies*, 25 *sexiesdecies* del Decreto (cosiddetti “reati-presupposto”).

## 2.1. I REATI

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D. Lgs. 231/01);

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D. Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D. Lgs. 231/01);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis, D. Lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1, D. Lgs. n. 231/01);
- reati societari (art. 25 ter, D. Lgs. n. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater, D. Lgs. n. 231/01);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1, D. Lgs. n. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies, D. Lgs. n. 231/01);
- abusi di mercato (art. 25 sexies, D. Lgs. n. 231/01);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies, D. Lgs. 231/01);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies, D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 novies, D. Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 undecies, D. Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, D. Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, D. Lgs. 231/01);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/01];
- reati tributari [art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01];
- contrabbando [art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/01];
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10).

### **3. LA SOCIETÀ GB & PARTNERS SRL**

GB & Partners Srl agisce nel campo delle attività edilizie, urbanistiche e dei relativi servizi, con particolare riferimento ai servizi di progettazione edilizia e urbanistica, ed agli altri servizi connessi.

In particolare, ai sensi dello Statuto sociale, la società può svolgere le seguenti attività principali:

- studi di fattibilità, ricerche, consulenze, progettazioni e direzioni lavori, valutazione di congruità tecnico-economica, studi di impatto ambientale, fornitura, costruzione, montaggio, avviamento, esercizio e la manutenzione di immobili, di impianti civili ed industriali in genere, con tutti i servizi di ingegneria connessi, nei limiti di quanto stabilito dalla vigente legislazione;

- organizzazione, gestione, produzione di servizi tecnici in genere per la conduzione di studi professionali, imprese, società ed enti in genere;

- consulenza, nei limiti previsti in materia dalla legge, sia in proprio che mediante incarico a terzi, nel settore del trading immobiliare, del marketing immobiliare, dei servizi tecnici alle aziende, con particolare riguardo al campo della qualità, della sicurezza, dell'igiene, della protezione ambientale e dell'ecologia per imprese di produzione, commerciali e di servizi;
- realizzazione di strutture, sistemi, componenti o parti di essi aventi impiego in industrie ed aziende di qualsiasi natura; tale attività potrà comportare la partecipazione ad ogni genere di imprese, consorzi, gare, appalti ed aste, nonché l'effettuazione di prestazioni di assistenza e coordinamento di attività multidisciplinari, di sorveglianza, audit, collaudi e attività connesse, complementari ed ausiliari alle precedenti;
- acquisto, vendita, gestione di beni immobili, costruzione di fabbricati di ogni genere, costruzione di qualunque opera edilizia od affine, restauro, ristrutturazione, trasformazione di edifici, realizzazione di opere di urbanizzazione in genere e di piani di lottizzazione, esecuzioni di trasformazioni e miglioramenti agrari, di ricomposizioni fondiarie, qualunque operazione, infine, diretta alla razionale valorizzazione ed al migliore utilizzo economico degli immobili, sia in regime di proprietà, sia in regime di superficie;
- la pianificazione territoriale, urbanistica ed ambientale a tutti i livelli di scala;
- approvvigionamento e commercializzazione di beni e servizi nonché di fornitura di servizi generali, tecnici, di e-procurement, di assistenza tecnica e di logistica relativi alla gestione di immobili, complessi immobiliari, pertinenze e relative infrastrutture in genere. A tal fine la Società può effettuare, direttamente ovvero tramite terzi, le prestazioni e fornire i servizi che nel seguito sono elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- realizzazione, gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria di immobili, impianti e pertinenze adibiti a qualsiasi destinazione d'uso;
- gestione dei servizi inerenti all'attività amministrativa e contabile di immobili residenziali, commerciali ed industriali per conto di terzi committenti. Detti servizi comprendono l'intestazione di contratti di forza motrice (luce, acqua, gas), nonché l'emissione e l'incasso di canoni di locazione per conto terzi;
- prestazione di servizi comprensoriali quali strade, fognature, sistemazione del verde e dei giardini, sgombero neve, raccolta e smaltimento di rifiuti nei limiti delle leggi vigenti, illuminazione pubblica;
- prestazioni di servizi in materia di elaborazione e di gestione dei dati aziendali ai fini contabili, statistici e fiscali con trattamento degli stessi in modo automatico e con intervento diretto, con qualunque mezzo ritenuto idoneo, per conto proprio o di terzi;
- l'analisi e la formazione di procedure complete e di singoli programmi atti ad essere usati su elaboratori elettronici, anche da cedere in vendita o in locazione;
- la prestazione di servizi in relazione all'organizzazione del personale, delle procedure amministrative, aziendali, di controllo interno;
- la effettuazione di ricerche di mercato e di opinione sia per enti pubblici che privati;



- assistenza software e hardware sia su impianti di terzi sia su attrezzature di proprietà, relativi ai campi di attività sopra evidenziati.

### **3.1. ORGANIZZAZIONE**

Per un dettaglio dell'organizzazione aziendale si rinvia allo Statuto e all'Organigramma aziendale.

### **3.2. LA CORPORATE GOVERNANCE**

Ai sensi dello Statuto sociale, la società è amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da tre o più membri secondo quanto verrà stabilito dai soci al momento della nomina. I soci decidono sulla forma di amministrazione; l'Amministratore unico nominato dai soci resterà in carica a tempo indeterminato, fino alla revoca o alla rinuncia dello stesso, mentre il Consiglio di Amministrazione nominato resterà in carica per la durata stabilita nella decisione di nomina e anche a tempo indeterminato, fino alla revoca o alla rinuncia dei suoi membri. L'Amministratore Unico ed i membri del Consiglio di Amministrazione possono essere scelti anche tra i non soci.

L'organo amministrativo è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione: in sede di nomina possono tuttavia essere indicati limiti ai poteri degli amministratori.

Alla data di redazione del presente modello, l'organo amministrativo della Società è rappresentato da un Amministratore Unico.

### **4. CODICE ETICO**

Il Codice etico è un documento ufficiale adottato dall'Organo Amministrativo Della Società, contenente l'insieme dei diritti e dei doveri dei soggetti aziendali e delle responsabilità aziendali (principi di comportamento) nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di GBN & Partners Srl e viene allegato al presente documento.

Tutti i soggetti aziendali e i terzi che operino, direttamente o indirettamente, in nome o per conto della Società sono chiamati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice etico.

### **5. MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO**

Sotto l'aspetto del rischio, per una più efficace valutazione e graduazione dello stesso, sono stati considerati due aspetti: in primo luogo l'attinenza dell'ipotetico reato con l'attività d'impresa (pertinenza) e i relativi interessi o vantaggi che l'azienda può trarre dall'illecito, in secondo luogo il grado di impatto sull'azienda in termini di sanzioni.

Sulla definizione del grado di rischio contribuisce anche il livello di formalizzazione delle procedure aziendali, infatti un elevato livello di formalizzazione delle stesse generalmente assicura una minore probabilità di verificarsi del rischio.

Va premesso che, in generale, sotto l'aspetto delle responsabilità di processo emerge che gli aspetti operativi vengono sempre curati da soggetti differenti rispetto a chi è deputato ai controlli ed alla supervisione, tenuto conto del fatto che molte funzioni amministrative (finanza, contabilità, bilanci, approvvigionamenti, legale, relazioni interne ed esterne, sistemi qualità, ecc.) ed informatiche (manutenzione ed assistenza hardware e software, sviluppo software, ecc.) sono gestite nelle parti operative da professionisti (in forma individuale e societaria) con i quali GB & Partners Srl è legata da specifici rapporti di mandato professionale: pertanto, ricorre una prudente e diligente gestione del rischio mediante affidamento a soggetti terzi dotati delle necessarie competenze tecnico-professionali.

Le aree di reato-presupposto astrattamente più rilevanti per la Società risultano:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati tributari;
- reati ambientali.

Si possono considerare potenzialmente rilevanti anche i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro per la loro natura colposa, anche se l'organico della Società e il tipo di attività non determinano di per sé significativi rischi.

Un'analisi dettagliata delle attività sensibili per i reati-presupposto ex D.Lgs. 231/2001 è riportata nella parte speciale del presente Modello, che ne costituisce parte integrante a tutti gli effetti.

## **6. ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001, di **“autonomi poteri di iniziativa e controllo”**.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti dei membri e dalle linee di riporto:

- nel contesto della struttura organizzativa l'organismo di Vigilanza si posiziona in staff dell'Organo Amministrativo;
- ai membri dell'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo Amministrativo.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi dell'Organo Amministrativo nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

## 6.1. COMPOSIZIONE

L'Organismo di Vigilanza è composto da un numero di componenti compreso tra uno e quattro nominati dall'Organo Amministrativo.

Dell'Organismo di Vigilanza in ogni caso non faranno parte il datore di lavoro e i soggetti delegati per la sicurezza.

La durata in carica dei membri coincide con quella dell'Organo Amministrativo che li ha nominati.

Alla scadenza, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza (*prorogatio*).

Nell'ipotesi di composizione collegiale, nel caso in cui l'Organo Amministrativo abbia deliberato la sostituzione di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con: componenti dell'Organo Amministrativo; persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società; collaboratori della società di revisione;
- b) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- c) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- d) funzioni di amministratore ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- e) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- f) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" 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;
- g) l'essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- h) presentare, per il soggetto esterno indipendente, cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, C.C.
- i) aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- l) all'Organismo di vigilanza sono attribuiti i compiti e le facoltà riconosciute dalle norme in materia.

## 6.2. SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A tutela dell'integrità della società, l'Amministratore ed il Personale di GB & Partners S.r.l. devono segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. All'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello. Infine, all'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del Codice etico e del presente Modello, di cui i dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'OdV agirà in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ogni caso, GB & Partners Srl adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

È previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di *whistleblowing* (Legge 179/2017) prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Le comunicazioni possono essere inviate in forma cartacea con la dizione “riservato” presso:

**GB & Partners Srl**, via Claudio Varalli n. 37, 26845 Codogno (LO) Oppure via e-mail a [odv@gbepartners.it](mailto:odv@gbepartners.it)

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Gb & Partners Srl., sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente modello all'organo preposto cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1. FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello Organizzativo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello Organizzativo stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. E) del decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del responsabile. Si ha altresì riguardo, nell'irrogare la sanzione, all'entità del pregiudizio arrecato all'azienda.

### **7.2. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico, nonché la violazione dei doveri relativi alla prevenzione degli infortuni e delle malattie sul luogo di lavoro, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal vigente CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi, a seconda della loro gravità.

In particolare, si prevede che:

a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare

comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali";

b) incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata;

c) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di GB & Partners Srl, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una "grave trasgressione dei regolamenti aziendali";

d) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 25 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e s.m.i..

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il licenziamento, con o senza preavviso, potrà essere irrogato allorché la violazione delle misure del Modello Organizzativo o del Codice Etico abbia anche determinato una mancanza prevista dai vigenti Contratti Collettivi di Lavoro.

Agli effetti della salute e della sicurezza sul lavoro, l'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 – Obblighi dei lavoratori – dispone che:

*1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*

*2. I lavoratori devono in particolare:*

*a) Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

*b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*

*c) utilizzano correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*

*d) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*

*e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*

*f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*

*g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*

*h) partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal datore di lavoro;*

*i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.*

*3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.*

### **7.3. SANZIONI A CARICO DEI DIRIGENTI**

La violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico possono costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all'entità del danno cagionato alla Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Per quanto attiene alla responsabilità verso terzi derivante da violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, resta salva la responsabilità della Società secondo quanto previsto dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti.

### **7.4. SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, se previsto, o comunque assume gli opportuni provvedimenti previsti dalle norme di legge.

### **7.5. MISURE A CARICO DEI TERZI (CONSULENTI E PARTNERS)**

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.



## **7.6. PUBBLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura dell'Organo Amministrativo o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

## **7.7. SISTEMA DI “REPORTING” SUL SISTEMA DISCIPLINARE 231**

La Società provvederà ad istituire apposito *elenco* nel quale saranno indicati, per ciascun dipendente, il *numero* e l'*oggetto* delle *ammonizioni verbali* subite, affinché delle stesse rimanga adeguata evidenza, fermo restando che non potrà tenersi conto, ai fini della recidiva, di alcuna ammonizione trascorsi 2 anni dalla sua irrogazione.

Con *cadenza trimestrale* dovrà essere formato un *report* avente ad oggetto la *situazione disciplinare del personale* della Società che evidenzia anche eventuali rilievi e contestazioni effettuate, sia in forma scritta che orale, ai dipendenti di GB & Partners Srl per violazioni del modello. Tale *report* sarà sottoposto all'attenzione e valutazione dell'Organo Amministrativo.

Dell'esito dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni per violazioni del modello 231 deve essere, altresì, data informativa all'Organismo di Vigilanza affinché quest'ultimo possa esercitare i poteri di vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

## **8. APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

### **8.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. GB & Partners Srl si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e dei dipendenti, anche in distacco, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole risorse.

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali ed a ciascun “referente dell'Organismo di Vigilanza”. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello 231. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

I principi e i contenuti del D. Lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza su proposta delle funzioni aziendali competenti. Gli interventi formativi vengono periodicamente rinnovati in occasione di nuove assunzioni.

Il Modello 231 è comunicato e reso disponibile a ciascun dipendente attraverso:

- affissione nelle bacheche aziendali di un avviso riguardante l'approvazione o la modifica del Modello;
- invio di una mail a tutto il personale attraverso la casella di posta aziendale.

La lettera di cui sopra sarà inviata, entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione o modifica del Modello da parte dell'Organo Amministrativo. Tale circolare, firmata dal Presidente, informa:

- dell'avvenuta approvazione/modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;

- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale.

A ciascun dipendente ed a ciascun componente dell'Organo Amministrativo verrà consegnato il Codice Etico. Ciascun dipendente ed amministratore dovrà sottoscrivere una dichiarazione di ricezione del Codice Etico. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti gli utenti sul sito internet di GB & Partners Srl.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali GB & Partners Srl intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con GB & Partners Srl è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

## **8.2. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

La revisione ed aggiornamento del Modello 231 è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del modello e si rende necessaria in occasione:

- a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
- b) di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società
- c) di significative violazioni del Modello 231 che evidenzino l'inefficacia del modello
- d) di verifiche o controlli che evidenzino la necessità di adeguamenti.

La necessità di revisione ed aggiornamento del Modello 231 viene segnalata in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo e sarà compito di quest'ultimo avviare la procedura di revisione ed aggiornamento.

## **9. PARTI SPECIALI**

Per l'applicazione del Modello 231 di GB & Partners Srl vengono individuate cinque parti speciali nell'ambito delle quali sono riportate: le fattispecie di reato, le attività aziendali a rischio, i principi aziendali di comportamento.

Le parti speciali riguardano i reati:

- a)** nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b)** tributari;
- c)** in materia di sicurezza del lavoro;
- d)** in materia di reati ambientali;
- e)** societari.