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

GFM S.p.A.

Versione n. 06 del 14/10/2026

Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 14 ottobre 2026.

Indice

1 Premessa 3
2 Struttura del Modello 3
3 Destinatari 3
4 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni 4
5 Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente 5
6 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo 6
7 Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria 7
8 Principi di adozione del Modello 9
8.1 Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello 9
8.1.1 Raccolta ed analisi della documentazione 9
8.1.2 Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno e *Gap Analysis* 10
8.1.3 Sviluppo del Modello 10
8.2 Profili di rischio di GFM 11
9 Organismo di Vigilanza 13
9.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 13
9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 14
9.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza 14
9.4 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza 14
9.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza 15
9.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 17
9.6.1 "Segnalazioni" 17
9.6.2 "Informazioni" 18
10 Sistema disciplinare 18
10.1 Lavoratori dipendenti non Dirigenti 19
10.2 Lavoratori dipendenti Dirigenti 20
10.3 Misure nei confronti degli Amministratori 20
10.4 Misure nei confronti dei Sindaci 20
10.5 Misure nei confronti di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali 21
11 Diffusione del Modello 21
11.1 La comunicazione iniziale 21
11.2 La formazione 21
11.3 Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali 22
12 Aggiornamento del Modello 23

1 Premessa

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") adottato da GFM S.p.A. (di seguito "GFM") ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto").

Il presente Modello è stato aggiornato dal Consiglio d'Amministrazione di GFM S.p.A. con delibera del 14 ottobre 2026.

Con l'adozione di tale modello, GFM S.p.A. ha inteso attuare i principi di corretta gestione affermati dal Decreto.

2 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di due sezioni:

I) "*Il Decreto Legislativo 231/01*", sezione di carattere generale volta ad illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione ed i principi generali del Modello;

II) "*Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di GFM*", sezione volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato da GFM.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti riportati in allegato:

- il Codice Etico di GFM: *ALL. MD1 Codice Etico*;
- i reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001: ALL. MD2 *Elenco Reati*;
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza: ALL. MD3 *Regolamento Organismo di Vigilanza GFM S.p.A.*;

nonché i seguenti protocolli:

- Protocollo relativo ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed Ostacolo alla Giustizia (ALL. MD4 PT1.0);
- Protocollo relativo ai reati societari (ALL. MD5 PT2.0);
- Protocollo relativo ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ALL. MD6 PT3.0);
- Protocollo relativo ai reati contro l'industria ed il commercio (ALL. MD7 PT4.0);
- Protocollo relativo alla gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità (c.d. "Whistleblowing") (ALL. MD8 PT5.0).

3 Destinatari

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, GFM può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

GFM richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali il rispetto dei principi etici sociali attraverso la documentata presa visione del Codice Etico di GFM (di seguito anche il "Codice Etico") e tramite la previsione di apposite clausole contrattuali.

SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

4 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il Decreto Legislativo n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico degli enti.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati[1] ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto nel loro interesse o vantaggio da:

a) persone fisiche 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 degli stessi (cosiddetti "soggetti apicali");

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti "soggetti subordinati").

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest'ultima ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque importato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non. Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all'estero.

La responsabilità amministrativa degli enti non esclude ma, anzi, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

Le sanzioni amministrative irrogabili agli enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

- la sanzione pecuniaria: Si applica per qualsiasi illecito amministrativo e può variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo;
- le sanzioni interdittive: Si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto, infine, di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca (del prezzo o del profitto del reato): Viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato;

[1] Oltre che di illeciti amministrativi, in forza alla Legge 18.4.2005, n. 62.

- la pubblicazione della sentenza: Può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

5 Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati attualmente contemplati dal Decreto (e successivi provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata) sono:

1. 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. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. n. 75/2026]
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e dal D.Lgs. n. 115/2026]
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]
16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
17. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 211/2025]
18. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023 e dalla L. n. 166/2024]
19. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

Proprietà di GFM S.p.A.; non può essere dato in visione, ne' riprodotto, senza autorizzazione scritta della società

20. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011; modificato dalla L. n. 68/2015; modificato dal D.Lgs. n. 21/2018, dalla L. n. 137/202 e dal D.Lgs. 81/2026]
21. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]
22. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
23. 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. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
24. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
25. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]
26. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]
27. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
28. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]
29. Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (Art. 25-vicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 160/2026]
30. Delitti tentati (Art. 26, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 160/2026]
31. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
32. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
33. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

Si rinvia all' ALL. MD2 *Elenco Reati* per una articolazione più dettagliata e la descrizione di ciascuna tipologia di reato.

6 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto.

In particolare, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo ("Modelli organizzativi") idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza);
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
d) il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

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

7 Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art. 6, comma 3), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di Codici di Comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha emesso le proprie Linee Guida, al fine di "offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell'elaborazione dei modelli e nell'individuazione di un organo di controllo", successivamente aggiornate, da ultimo nella versione di giugno 2021 approvata dal Ministero della Giustizia, al fine di recepire le principali evoluzioni normative, giurisprudenziali e applicative intervenute in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il medesimo documento è stato poi rivisitato al fine di dar conto dell'introduzione dei reati successivamente richiamati dal Decreto nonché per specificare le indicazioni fornite rispetto all'Organismo di Vigilanza preposto al controllo sull'effettiva applicazione del Modello.

Dette Linee Guida, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia, recentemente aggiornate, suggeriscono, tra l'altro:

i. l'individuazione delle aree di rischio e dei rischi potenziali, onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;

ii. la progettazione e predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. A tale proposito, le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:
   - il codice etico;
   - il sistema organizzativo;
   - le procedure (manuali ed informatiche);
   - i poteri autorizzativi e di firma;
   - i sistemi di controllo di gestione;
   - la comunicazione al personale e sua formazione.

In particolare, le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente e in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- l'applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti;
- la documentazione dei controlli;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;

Proprietà di GFM S.p.A.; non può essere dato in visione, ne' riprodotto, senza autorizzazione scritta della società

- l'individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. Il primo di detti requisiti sarà osservato attraverso l'individuazione dei suoi componenti tra quanti non esplichino già compiti operativi nell'ente, posto che tale connotato ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I compiti propri dell'Organismo di Vigilanza possono essere attribuiti sia a funzioni interne già esistenti che ad organismi appositamente creati; potranno, peraltro, avere sia una composizione mono che plurisoggettiva. L'enucleazione dei componenti di tale struttura di controllo può avvenire anche tra soggetti esterni all'ente, che posseggano, tuttavia, specifiche competenze rispetto alle funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad espletare;
- gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Proprietà di GFM S.p.A.; non può essere dato in visione, ne' riprodotto, senza autorizzazione scritta della società

SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI GFM

8 Principi di adozione del Modello

GFM, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato un Modello coerente con le esigenze espresse dal Decreto. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto sia un imprescindibile mezzo di prevenzione del rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del presente Modello, GFM ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale della Società della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla Società nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la Società si ispira;
- informare tutto il personale del Gruppo dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e *partner* commerciali della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da GFM ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira la Società stessa;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e *partner* commerciali che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la Società si ispira;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili al Gruppo nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

8.1 Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello

Il Modello è stato predisposto da GFM tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni fornite ad oggi dalle Autorità giudiziarie in materia.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di GFM per prevenire i reati, sulla cui base è stato predisposto e poi aggiornato il presente documento.

Si premette che l'avvio del progetto di implementazione del presente Modello, nonché il suo puntuale aggiornamento, è stato condiviso con i Responsabili delle Direzioni e delle Funzioni di GFM allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

8.1.1 Raccolta ed analisi della documentazione

Anche in fase di aggiornamento del Modello, la prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Direzioni/Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigrammi, insieme delle deleghe e delle procure etc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per la Società.

8.1.2 Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno e *Gap Analysis*

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Direzioni e Funzioni.

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto. Tale attività è stata effettuata intervistando i Responsabili delle Direzioni / Funzioni di GFM, resi edotti dei contenuti e della portata del D.Lgs. 231/2001 nel corso dell'intervista stessa, anche attraverso la consegna del materiale esplicativo del progetto e dell'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati nella "Matrice del profilo di rischio potenziale (D.Lgs.231/2001)" (identificata anche come "Risk Map"), in cui sono illustrate le attività rilevanti ai fini 231 di competenza di ciascuna Direzione/Funzione di GFM nonché indicate, per ciascuna di tali attività, il profilo di rischio potenziale e la ragione di sussistenza di tale profilo di rischio.

Nelle attività di rilevazione del sistema di controllo interno e *Gap Analysis*, con riferimento alle principali modalità della realizzazione delle aree a rischio, sono stati evidenziati:

- i meccanismi di controllo rilevati nell'ambito della Direzione/Funzione considerata;
- l'adeguatezza degli stessi ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti;
- i suggerimenti utili a porre rimedio ad eventuali disallineamenti rispetto al Modello a tendere.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in una "Risk Map".

I citati documenti, fatti propri da GFM, sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza competente ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

8.1.3 Sviluppo del Modello

<u>Codice Etico</u>

GFM si è dotata del Codice Etico che recepisce e formalizza i principi che la Società ha fatto propri (*ALL. MD1 Codice Etico*).

<u>Sistema di deleghe e procure</u>

È stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure verificando eventuali necessità di adattamento.

<u>Procedure</u>

Sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate.

Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui GFM deve adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

<u>Protocolli</u>

Ad integrazione del sistema procedurale in essere, sono stati formalizzati i protocolli, di seguito elencati, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire[2]:

- Protocollo relativo ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed Ostacolo alla Giustizia (ALL. MD4 PT1.0);
- Protocollo relativo ai reati societari (ALL. MD5 PT2.0);
- Protocollo relativo ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ALL. MD6 PT3.0);
- Protocollo relativo ai reati contro l'industria ed il commercio (ALL. MD7 PT4.0);
- Protocollo relativo alla gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità (c.d. "Whistleblowing") (ALL. MD8 PT5.0).

Sistema sanzionatorio

La Società si è dotata di un sistema sanzionatorio, così come previsto dal Decreto all'art. 6, secondo comma, lettera c) che definisce espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda al Capitolo 10 del presente documento.

Clausole contrattuali

È stata valutata la necessità di integrare i contratti e gli ordini di acquisto con i fornitori, collaboratori e partner commerciali con apposite clausole, al fine di rispondere a quanto richiesto dal Decreto.

Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia delle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello medesimo.

Per i dettagli in merito si rimanda al Capitolo 9 del presente documento.

8.2 Profili di rischio di GFM

Come innanzi posto in rilievo, la "costruzione" del presente Modello ed il suo puntuale aggiornamento hanno preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi societari *"sensibili"* alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività di GFM, al momento di implementazione del Modello, si era ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione indicati nei seguenti articoli:

- Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione;
- Art. 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-ter - Reati societari;
- Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-quater - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- Art. 25-septies - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

[2] Ex art. 6, comma 2, lettera b) del Decreto.

- Art. 25-octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- Art. 25-octies.1 comma 2 - Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 25-octies.2 - Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea
- Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Legge n. 146/2006 - Reati transnazionali (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale);
- Art. 25-undecies - Reati ambientali;
- Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-quinquesdecies - Reati Tributari;
- Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando.
- Art. 25-vicies - Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale

Relativamente al rischio di commissione dei reati indicati nell'art. 25-undecies - Reati ambientali, è stato ritenuto di includerli tra le aree di rischio relativamente alla sola sede di Nembro, in quanto officina, che proprio per la peculiarità dell'attività svolta potrebbe presentare alcune fattispecie di rischio.

Per quanto riguarda il rischio di commissione dei reati indicati nell'art. Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati e Art. 25-vicies Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale, il livello di rischio viene ritenuto basso in quanto sono presenti specifiche procedure.

Conseguentemente, si è reso necessario rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento a detti reati e di integrare i principi contenuti nel Codice Etico con norme comportamentali specifiche.

Inoltre, nel presente aggiornamento del Modello, sono stati presi in considerazione anche gli ultimi recenti reati presupposto introdotti dal legislatore.

Le analisi ed i colloqui svolti con le funzioni interessate hanno permesso di individuare che GFM non presenta particolari profili di rischio in merito ai delitti contro il patrimonio culturale, al riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, e ai delitti non menzionati come maggiormente significativi per GFM, in quanto GFM non opera in un settore in cui è potenzialmente esposta all'accadimento di queste fattispecie di reato.

Tuttavia, anche i reati per cui non si ritiene che vi sia un potenziale esposizione al rischio di accadimento, sono stati presi in considerazione e sono stati oggetto di graduazione del rischio nella matrice rischi. Tutti gli aggiornamenti al Modello hanno contemplato anche la revisione della matrice rischi.

Inoltre, considerato l'ambito di attività delle Società, non sono stati ravvisati concreti profili di rischio in merito alla realizzazione di condotte criminose contemplate negli articoli non già evidenziati e descritti in precedenza. Proprio in merito a tali, si ritiene che i presidi implementati dalla Società, nonché i principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, siano pienamente idonei a prevenire anche i reati richiamati dai suddetti articoli.

Tuttavia, in un'ottica di miglioramento continuo e di applicazione delle *best practices* di riferimento, GFM ha ritenuto opportuno implementare alcuni controlli che mitigassero anche il rischio di accadimento di condotte criminose contemplate da alcuni articoli giudicati in precedenza non significativi.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente si rimanda all'Allegato 2 - Elenco Reati dove vengono presentati in un elenco dettagliato.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Proprietà di GFM S.p.A.; non può essere dato in visione, ne' riprodotto, senza autorizzazione scritta della società

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree di rischio e le aree strumentali individuate e per le quali sono stati identificati principi di comportamento e di controllo sono le seguenti:

Aree a rischio-reato

Sono state individuate le seguenti aree di rischio e/o strumentali e per le quali sono stati identificati principi di comportamento e di controllo sono le seguenti:

- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze e permessi;
- Gestione dei procedimenti volti a conseguire erogazioni, contributi, sovvenzioni e finanziamenti pubblici;
- Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni;
- Gestione dei trattamenti previdenziali/assicurativi del personale, e/o gestione dei relativi accertamenti / ispezioni;
- Predisposizione e gestione delle dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere;
- Gestione contenziosi giudiziali / stragiudiziali (comprese eventuali transazioni), e
- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici relativi all'assunzione di personale con riferimento alle categorie protette o la cui assunzione è agevolata.
- Redazione del bilancio d'esercizio, relazioni o altre comunicazioni societarie previste dalla legge indirizzate ai soci o al pubblico, nonché altre dichiarazioni prescritte dalla legge;
- Gestione dei rapporti con collegio sindacale, società di revisione e soci;
- Gestione delle incombenze societarie: operazioni sul capitale, destinazione dell'utile e operazioni su quote;
- Gestione delle attività assembleari;
- Attività volta a fissare obiettivi coerenti con la politica aziendale, stabilire i processi necessari al raggiungimento degli obiettivi, definire e assegnare risorse in merito alla salute e sicurezza sul lavoro;
- Attività volta a definire strutture organizzative e responsabilità, modalità di formazione, consultazione e comunicazione, modalità di gestione del sistema documentale, di controllo dei documenti e dei dati, le modalità di controllo operativo, la gestione delle emergenze in merito alla salute e sicurezza sul lavoro;
- Attività volte ad implementare modalità di misura e monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive, la modalità di gestione delle registrazioni e la modalità di esecuzione audit periodici;
- Riesame periodico della Direzione al fine di valutare se il sistema di gestione della salute e sicurezza è stato completamente realizzato e se è sufficiente alla realizzazione della politica e degli obiettivi dell'azienda in merito alla salute e sicurezza sul lavoro;
- Attività svolta a prevenire reati relativi all'occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22, c.12-bis, d.lgs. 286/1998).

Sono altresì state individuate le seguenti aree da considerare "*strumentali*" a quelle sopra esaminate in quanto, pur non essendo caratterizzate dall'esistenza di rapporti diretti con la Pubblica Amministrazione, possono costituire supporto e presupposto (finanziario ed operativo) per la commissione dei reati sopra indicati:

- Gestione delle attività di selezione e assunzione del personale e del sistema premiante;
- Gestione dei flussi finanziari;
- Gestione delle sponsorizzazioni, pubblicità e omaggi;
- Selezione e Gestione dell'approvvigionamento di beni e servizi, e
- Gestione delle consulenze e prestazioni professionali;
- Gestione delle vendite.

9 Organismo di Vigilanza

9.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6., lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente alla obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento. Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle richiamate Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "OdV" o "Organismo") debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da autonomia ed indipendenza, da professionalità e da continuità di azione.

Quanto alla prima espressione (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non effettuino attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di reporting dell'OdV sarà, pertanto, indirizzata al vertice societario oltre che al Collegio Sindacale.

Inoltre, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo sia soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per il personale aziendale.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monocratica.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, comma 1, lettera b) e sono comprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- curare il loro aggiornamento.

Per maggiori dettagli in merito alle funzioni e ai poteri attribuiti all'Organismo si rimanda all'*Allegato 3: "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"*.

9.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

GFM, conformemente alla prescrizioni normative contenute nel Decreto, nonché in forza delle indicazioni di Confindustria, si é orientata nella scelta di un organismo "plurisoggettivo", composto da un numero di 3 membri nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

9.4 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c..

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal Decreto Legislativo n. 61/2002;
6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di membri dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

9.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al competente Consiglio di Amministrazione.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il competente Presidente e Amministratore Delegato;
- la seconda, a cadenza semestrale, nei confronti dei competenti Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, espressa attraverso una relazione scritta.

In particolare, la relazione semestrale dovrà indicare l'attività svolta nel semestre, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo. Il Piano di interventi individuerà le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal competente Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al competente Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal competente Consiglio di Amministrazione e dagli altri competenti organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV di volta in volta coinvolto.

Proprietà di GFM S.p.A.; non può essere dato in visione, ne' riprodotto, senza autorizzazione scritta della società

9.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da GFM ai fini del Decreto, tutte le strutture aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso il competente Organismo di Vigilanza, secondo le modalità sotto esposte.

L'obbligo si estende ai seguenti flussi informativi:

- "segnalazioni";
- "informazioni".

9.6.1 "Segnalazioni"

Le segnalazioni hanno ad oggetto:

- qualsiasi supposto comportamento pregiudizievole, non conformità o violazione rispetto alle leggi e regolamenti applicabili, alle norme, alle buone prassi commerciali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, incluso il Codice Etico.

Segnalanti possono essere i dipendenti e dirigenti della Società, i membri degli organi societari, i collaboratori, consulenti e terzi in genere che agiscono per conto della Società e/o sono legati a quest'ultima da vincoli contrattuali.

Le segnalazioni non possono riguardare informazioni già di dominio pubblico né reclami personali del segnalante o lamentele legate al rapporto di lavoro.

Le segnalazioni possono essere relative a:

- dipendenti, collaboratori e dirigenti della Società;
- membri degli organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione, Organismo di Vigilanza);
- terzi collegati ai soggetti sopra indicati (fornitori, subappaltatori, consulenti).

Il segnalante è tenuto ad indicare nella segnalazione se ha un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la tipologia ed a dichiarare il suo impegno a riferire quanto a sua conoscenza secondo verità.

GFM ha individuato l'Organismo di Vigilanza quale responsabile della gestione delle Segnalazioni di Illeciti e Irregolarità (c.d. "whistleblowing") di seguito indicato anche come "Responsabile del Whistleblowing GFM".

GFM ha predisposto più canali di comunicazione, ossia:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite piattaforma EQS "Integrity Line"; oppure in forma scritta, attraverso posta ordinaria o corriere espresso o raccomandata, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza all'indirizzo: Via G.Natta, 5 – 24030 Mapello (BG), con la dicitura "riservata e personale" senza indicazione del mittente. La segnalazione in forma analogica andrà inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del Segnalante unitamente ad un documento di identità; nella seconda l'oggetto della Segnalazione; entrambe le buste da inserire in una terza recante all'esterno la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza", e
- in forma orale mediante linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure richiesta di incontro diretto con l'ODV fissato entro un termine di 15 giorni. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata, anche a cura dell'Organismo di Vigilanza, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di utilizzo di linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale non registrate o in caso di incontro diretto, al momento dell'ascolto il personale addetto documenterà il messaggio ricevuto mediante resoconto dettagliato che la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante propria sottoscrizione. In caso di redazione del verbale, la Persona segnalante dovrà confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione.

- su sua richiesta, la Persona segnalante è sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Relativamente alla piattaforma digitale "WHISTLEBLOWING": essa è in cloud ed è attiva 7 giorni su 7, h 24, accessibile via web dal sito www.gfmspa.com da qualsiasi device, con cui è possibile:

- consentire l'accesso non solo ai dipendenti e diretti collaboratori, ma anche a chiunque si trovi in relazioni di affari con la Società (clienti, fornitori, business partner), nonché a terze parti;
- caricare allegati, file video e audio.

Le segnalazioni tramite piattaforma possono essere effettuate, oltre che in italiano, anche in inglese.

A prescindere dal canale scelto, la segnalazione sarà trattata con sollecitudine ed in conformità con la procedura "WHISLEBLOWING", in modo riservato e professionale. Per una maggiore efficienza nella procedura di gestione, è **fortemente raccomandato di presentare le segnalazioni attraverso la piattaforma digitale "WHISTLEBLOWING".**

Relativamente alle condizioni necessarie per effettuare le segnalazioni esterne, Vittoria rimanda al dettato del D.Lgs 24/2023 art. 6.

9.6.2 "Informazioni"

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, il personale della Società ha obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza, con cadenza definita dallo stesso, tutte le informazioni definite nello specifico protocollo allegato al presente Modello, e di fornire assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Le "informazioni" in oggetto dovranno essere comunicate esclusivamente nelle modalità previste nel paragrafo 9.6.1..

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società del Gruppo o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni "informazione" e "segnalazione" prevista nel presente Modello è conservata dal competente Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto n. 196/2003. A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui vengano a conoscenza nell'esercizio del loro mandato, salvo quanto specificamente previsto nel paragrafo 9.5.

Per maggiori dettagli in merito alle segnalazioni e alle informazioni nei confronti dell'Organismo, si rimanda ai singoli protocolli.

10 Sistema disciplinare

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti realizzati in violazione del Modello organizzativo da parte del personale della Società, costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto, un requisito fondamentale dello stesso Modello organizzativo per consentire l'esonero della responsabilità amministrativa della Società stessa.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutte le procedure di GFM, volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è la commissione della violazione da parte del personale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio ai seguenti criteri:

- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.
- la gravità della violazione;
- il livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore;
- l'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- l'intenzionalità e gravità del suo comportamento;
- le eventuali particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.

L'introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficiente l'azione di vigilanza del competente Organismo di Vigilanza e garantisce l'effettiva osservanza del Modello organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il Destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello organizzativo o dal Codice Etico, come sopra ricordato.

La Società reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell'ente medesimo.

10.1 Lavoratori dipendenti non Dirigenti

Le violazioni delle regole di comportamento dettate nel presente Modello costituiscono illeciti disciplinari.

La tipologia di sanzioni irrogabili è quella prevista dal relativo CCNL di settore mentre, sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori). Tali documenti sono disponibili presso la Funzione Personale.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, viene promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

Il provvedimento di richiamo verbale si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dal Vertice aziendale o dai Responsabili gerarchici.

I provvedimenti dall'ammonizione scritta alla multa fino a 3 ore si applicano in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorchè non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dal Vertice aziendale o dai Responsabili gerarchici.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti sanzionati con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o alla presunta commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello, delle regole di comportamento e di controllo in tale documento presenti.

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali: redazione di documentazione incompleta o non veritiera; l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso; la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della

documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione del competente Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

10.2 Lavoratori dipendenti Dirigenti

In caso di violazione del Modello, da parte dei dirigenti, la Società provvede ad applicare nei confronti degli stessi le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, dal CCNL applicabile e dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), presenti presso la Funzione Personale.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dai paragrafi 9.6.1 e 9.6.2;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In caso di un *notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne* contenute nel presente Modello, nelle procedure aziendali e nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, che faccia venir meno il rapporto di fiducia che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero *risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione*, il provvedimento applicato è la risoluzione del rapporto lavorativo.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

10.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, in concerto con il Responsabile del Whistleblowing GFM informa il competente Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione competente, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In particolare, a seguito della segnalazione della summenzionata violazione verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento. Accertata l'esistenza di un illecito disciplinare, la Società irrogherà la sanzione più appropriata.

I casi più gravi di violazioni integranti un *notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne* contenute nel presente Modello, nelle procedure aziendali, anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, possono dar luogo, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente (i) alla revoca totale o parziale delle procure ovvero (ii) alla giusta causa di revoca del mandato con effetto immediato.

In quest'ultima ipotesi la Società avrà diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita posta in essere.

10.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, il Responsabile del Whistleblowing GFM, in concerto con l'Organismo di Vigilanza, informa il competente Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale competente, i quali valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere,

secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

10.5 Misure nei confronti di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

Ogni violazione da parte di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle regole di cui al Decreto e contenute anche nel Codice Etico agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività è sanzionata secondo quanto previsto nella normativa vigente e nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti/ordini.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

11 Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello organizzativo, è obiettivo di GFM garantire verso tutti i Destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale della Società nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo sia delle modalità attraverso le quali GFM ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di GFM nonché verso quelle ancora da inserire.

Sarà cura del competente Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in collaborazione con i Direttori / Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

11.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale di GFM al momento dell'adozione stessa. In particolare, tale informazione viene disposta attraverso:

- una comunicazione a firma dell'Amministratore delegato rivolta a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste da GFM e l'invito a prendere visione del Modello;
- pubblicazione del Modello sulla rete aziendale della Società e messa a disposizione su richiesta dei dipendenti della stessa in forma cartacea.

Ai nuovi assunti viene consegnata una comunicazione con la quale vengono informati dell'esistenza del Modello e delle modalità con cui possono prenderne visione; con tale comunicazione viene chiesto di impegnarsi, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e di ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Tale comunicazione viene sottoscritta per accettazione.

11.2 La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza.

GFM ritiene che l'attività di formazione del personale riguardo il proprio sistema di *corporate governance* abbia un ruolo preminente tra le attività societarie. GFM si è, infatti, determinata ad effettuare un'intensa attività di "promozione" della

propria cultura aziendale tra il personale, ponendo particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne, costruite nel più ampio rispetto della trasparente e corretta gestione.

In forza di quanto premesso, con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi, sia tramite sessioni in aula, che sessioni on-line, tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, con riferimento al personale coinvolto in processi/attività sensibili, è prevista l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo di riferimento (Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche/integrazioni intervenute);
- le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Gruppo;
- l'Organismo di Vigilanza e le modalità di gestione del Modello nel continuo;
- approfondimenti sulle norme comportamentali e sui principi di controllo previsti dai Protocolli adottati da GFM.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e ne sarà tenuta traccia.

11.3 Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

Consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di GFM che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

Proprietà di GFM S.p.A.; non può essere dato in visione, ne' riprodotto, senza autorizzazione scritta della società

12 Aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001, nonché ai reati ed agli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del medesimo Decreto;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo.

La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

***

ALL. MD1 *Codice Etico: Codice Etico*

ALL. MD2 *Elenco Reati* : i reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001;

ALL. MD3 *Regolamento Organismo di Vigilanza GFM S.p.A:* il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

ALL. MD4 PT1.0: Protocollo relativo ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed Ostacolo alla Giustizia;

ALL. MD5 PT2.0: Protocollo relativo ai reati societari;

ALL. MD6 PT3.0: Protocollo relativo ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

ALL. MD7 PT4.0: Protocollo relativo ai reati contro l'industria ed il commercio;

ALL. MD8 PT5.0: Protocollo relativo alla gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità (c.d. "Whistleblowing")

Proprietà di GFM S.p.A.; non può essere dato in visione, ne' riprodotto, senza autorizzazione scritta della società