



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E  
CONTROLLO**  
**ai sensi del decreto legislativo 231/2001**

---

**PARTE GENERALE**

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

04/31.12.2024	Quarta revisione
---------------	------------------

DOCUMENTO	REDAZIONE	VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
DOC: <b>MOG 231</b> REV.: <b>004</b> DATA: <b>31.12.2024</b>	_____	_____	_____

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

## INDICE

### DEFINIZIONI

#### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

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

1.2 L'adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

#### 2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI GRUPPO GHEDINI S.r.l.

2.1 Descrizione della realtà aziendale, del modello di *governance* e dell'assetto organizzativo generale della società

2.2 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

2.3 Funzione del Modello

2.4 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato – Risk Assessment

2.5 Modifiche e integrazioni del Modello

#### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO (OdV)

3.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno

3.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (OdV)

3.3 L'attività di Reporting nei confronti degli organi societari

3.4 Rapporti con OdV delle società correlate

#### 4. FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

4.1 Formazione del personale

4.2 Collaboratori Esterni

4.3 Obblighi di vigilanza

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

## 5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV

5.1 Obblighi di segnalazione all'OdV

5.2 Segnalazione di Condotte Illecite - Whistleblowing

5.3 Sistema di deleghe

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

6.2 Sanzioni per i Dipendenti

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti


6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

6.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

6.6 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

## 7. VERIFICHE PERIODICHE

## 8. MODELLO E CODICE ETICO

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

## DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

**Aree a Rischio:** le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati presupposto, ossia i reati compresi in quelli contemplati dal Decreto Legislativo 231/01.

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento (CCNL Commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi e CCNL per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi).

**Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello.

**Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori.

**Consulenti:** i soggetti esterni al Gruppo che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

**D.Lgs. 231/2001 o il Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);

**Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, sub appaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento della sua attività.

**Dipendenti:** le persone fisiche che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

**Esponenti Aziendali:** amministratori, dirigenti e Dipendenti della Società.

**Fornitori:** i fornitori di beni e servizi di GRUPPO GHEDINI.

**La Società:** GRUPPO GHEDINI S.r.l. ad unico socio.

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

**Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

**Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

**OdV:** l'Organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 primo comma lett. b) del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al suo aggiornamento.

**Organo amministrativo:** l'organo sociale con poteri di gestione, amministrazione e controllo sulla Società costituito in forma collegiale (consiglio di amministrazione o c.d.a.) o monocratica (amministratore unico).

**P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

**Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree a Rischio.

**Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

 GRUPPO GHEDINI	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024


## 1. IL Decreto Legislativo n. 231/2001

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

IL D.lgs. n. 231/2001 è stato emanato l'8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio successivo allo scopo di adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad alcune convenzioni internazionali e direttive europee quali, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, e quella del 26 maggio 1997, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, la Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.05.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR 2005/60/CE, DIR 2006/70/CE, etc.

Con il Decreto, titolato “**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300**”, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La natura della responsabilità da reato dell'ente, secondo una prima impostazione della Giurisprudenza di legittimità, sarebbe amministrativa (*ex multis*, Cass., SS.UU. n. 34476 del 23.01.2011); in virtù di un secondo orientamento (Cass. SS.UU. n. 26654 del 27.03.2008), a tale responsabilità dovrebbe essere, invece, riconosciuta una natura penale, in quanto il D.Lgs. 231/2001 «*ha introdotto nel nostro ordinamento uno specifico ed innovativo sistema punitivo per gli enti collettivi, dotato di apposite regole quanto alla struttura dell'illecito, all'apparato sanzionatorio, alla responsabilità patrimoniale, alle vicende modificative dell'ente, al procedimento di cognizione e a quello di esecuzione [...]*»; infine, un terzo filone della giurisprudenza (Cass., Sez. VI, n. 27735 del 18.02.2010) ha ritenuto che il D.Lgs. 231/2001 abbia introdotto un “*tertium genus*” di responsabilità, prevedendo un'autonoma responsabilità dell'ente nel caso di commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, di uno dei reati presupposto da parte di un soggetto che riveste una posizione apicale. Con la sentenza n. 38343 del 24.04.2014, le Sezioni Unite hanno aderito all'ultima tesi esposta, considerando il sistema previsto dal D.Lgs. 231/2001 come un “*corpus*” normativo di particolare importanza, un “*tertium*

 GRUPPO GHEDINI	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

*genus*” che coniuga i tratti dell’ordinamento penale e di quello amministrativo. Sul punto, la Corte ha fornito una serie di considerazioni, rilevando come il sistema delineato dal D.Lgs. 231/2001 non violi il principio della responsabilità per fatto proprio, atteso che «*il reato commesso dal soggetto inserito nella compagine dell’ente [...] è sicuramente qualificabile come “proprio” anche della persona giuridica, e ciò in forza del rapporto di immedesimazione organica che lega il primo alla seconda...*»; e allo stesso tempo non violi neppure quello costituzionale di colpevolezza, in quanto «*nel sistema normativo in esame il rimprovero riguarda l’ente e non il soggetto, che per esso ha agito, e ciò in particolar modo quando l’illecito presupposto sia colposo...*». Sulla base di quanto detto, le Sezioni Unite hanno ricostruito il contenuto della c.d. “**colpa di organizzazione**”, rilevando che «*si deve considerare che il legislatore, orientato dalla consapevolezza delle connotazioni criminologiche degli illeciti ispirati da organizzazioni complesse, ha inteso imporre a tali organismi l’obbligo di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale. Tali accorgimenti vanno consacrati in un documento, un modello che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. Non aver ottemperato a tale obbligo fonda il rimprovero, la colpa d’organizzazione*».

La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; le fattispecie incriminatrici, comprese nel catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto di cui al Decreto, quand’anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano difatti, per l’ente, la responsabilità prevista dal Decreto.


Segnatamente, l’art. 26, comma 1, del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l’irrogazione nei casi in cui l’ente, ai sensi dell’articolo 26 “*impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento*”.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, gli Enti che abbiano tratto interesse o vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.



 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Nel corso degli anni l'elenco dei reati, cd. presupposto, si è sensibilmente ampliato, fino a ricomprendere la quasi totalità dei "reati d'impresa"; esso è suscettibile di una prevedibile, ulteriore, estensione nel prossimo futuro.

Per l'elenco completo dei Reati e degli Illeciti si rinvia all'Allegato A.

\*\*\*\*

## 1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di organizzazione e gestione, di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze: 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto; 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire; 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati; 4) prevedere obblighi di informazione nei

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello; 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

È, infine, previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

\*\*\*

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI GRUPPO GHEDINI.**


### **2.1 Descrizione della realtà aziendale, del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società.**

Gruppo Ghedini S.r.l. ad unico socio (C.F. 02539070587/P. Iva 02107600377), con sede legale in Bologna, via dell'Elettricista n. 7, è una società a responsabilità limitata che svolge principalmente attività di commercio di autovetture e autoveicoli industriali e commerciali, nuovi ed usati, oltre che dei relativi ricambi ed accessori, unitamente all'assistenza e manutenzione sui veicoli, svolta tramite proprie officine.

La Società è presente sul mercato dell'*automotive* da oltre quarant'anni ed è interamente di proprietà della famiglia Ghedini; in piena sinergia con le altre società del gruppo imprenditoriale Ghedini, (Ghedauto Veicoli Industriali S.r.l., Euros S.r.l. e Luna S.r.l.), Gruppo Ghedini è in grado di offrire ai propri clienti ogni tipologia di servizio connesso all'acquisto di un'automobile (come, ad esempio, il finanziamento, l'immatricolazione, la gestione delle pratiche assicurative, l'assistenza e manutenzione, etc).

Gruppo Ghedini S.r.l. è attualmente gestita tramite un amministratore unico; vi è inoltre un Sindaco unico a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge.

La Direzione operativa dell'azienda è affidata al Direttore Generale, dotato di specifica procura, al quale dipendono gerarchicamente e funzionalmente tutti i responsabili di funzioni operative dell'azienda, quali il Responsabile Back Office, il Responsabile Amministrativo, il Responsabile Commerciale, il Responsabile Post Vendita ed il Responsabile Marketing, oltre che i responsabili delle sedi secondarie;

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

ulteriori funzioni (Servizi Informatici, Risorse Umane) sono affidate in outsourcing ad Euros Srl, società afferente al gruppo imprenditoriale Ghedini.

La Società è concessionaria per la rivendita di autovetture dei marchi Stellantis Fiat, Lancia, Alfa Romeo, Abarth, Jeep, Peugeot, Opel e Citroen oltre che, per i veicoli commerciali, del marchio Fiat Professional e ciò in virtù di apposito contratto di concessione di vendita.

L'attività di Gruppo Ghedini, ivi compreso quella di assistenza e vendita ricambi, è svolta nell'ambito delle aree territoriali di Bologna, Ferrara e Comacchio, mediante l'utilizzo di diverse strutture di vendita ed officine.


Le diverse strutture di vendita sono prive di autonomia finanziaria, se non limitatamente all'operatività quotidiana, e dipendono dall'ufficio amministrativo della Società, che ha sede presso gli uffici di Bologna, in via dell'Elettricista n. 7.

La clientela della Società è composta da privati e aziende; tra queste ultime vi sono società di noleggio a lungo termine, officine, carrozzerie, ricambisti, grossisti, gommisti, altre concessionarie, ed alcuni enti pubblici.

La Società dispone di un sistema informatico gestionale che interagisce direttamente con la Casa Madre utilizzato: *a)* nell'area della contabilità, per la gestione amministrativa e fiscale direttamente integrata con tutte le aree gestionali; *b)* nell'area commerciale, per la gestione dell'iter di acquisto e vendita degli autoveicoli; *c)* nell'area officina, per la gestione delle officine meccaniche, *d)* nell'area magazzino, per la gestione del magazzino.

La vigilanza antinfortunistica della Società, come previsto ai sensi del D.Lgs. 81/2008, è demandata a diversi soggetti, dotati di specifiche attribuzioni e responsabilità, secondo uno specifico organigramma della sicurezza: la funzione di datore di lavoro, ex art. 2 del D.Lgs. 81/2008, è attribuita all'amministratore unico o in caso di esercizio dell'attività di amministrazione in forma collegiale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione di Gruppo Ghedini; sono regolarmente nominati il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il medico competente, un referente per la sicurezza sul lavoro ed un rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Relativamente allo smaltimento di rifiuti, Gruppo Ghedini provvede alla raccolta ed all'invio per lo smaltimento tramite una società esterna che svolge il servizio in base alla disciplina nazionale e regionale di riferimento.

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

## 2.2 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Gruppo Ghedini S.r.l. ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione e lo ha adottato sin dal 2012; il modello è stato oggetto di diversi aggiornamenti a seguito delle successive modifiche del Decreto.

La Società è convinta che l'adozione del Modello, sebbene sia facoltativa e non obbligatoria per legge, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Gruppo Ghedini S.r.l., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliora, peraltro, il sistema di Corporate Governance della Società, in quanto limita il rischio di commissione dei reati e consente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001.


Lo scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

A ciò si aggiunge l'attività di vigilanza e controllo interno espletata dall'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera b) del Decreto; con delibera del 31.03.2017, l'Organo amministrativo ha previsto l'ampliamento del numero dei componenti dell' OdV, originariamente composto da un unico membro esterno, ed ha affidato l'incarico ad un organismo collegiale, composto da un membro interno e due esterni, ai quali è demandato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

## 2.3 Funzione del Modello

Il Modello è costituito da un sistema, strutturato ed organico, di procedure da utilizzare per svolgere un'attività di controllo, anche in via preventiva (controllo *ex ante*), finalizzata a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, previa individuazione di specifiche "Aree a Rischio" e conseguente elaborazione di principi comportamentali e procedurali ad esse connessi, il Modello si propone la finalità di:

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Gruppo Ghedini S.r.l., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle sue disposizioni, in un illecito passibile di sanzioni nei confronti dell'azienda;
- ribadire che le forme di illecito ex Decreto 231/2001 sono punite da Gruppo Ghedini S.r.l. anche in quanto contrarie ai principi etico sociali cui la Società si attiene, nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- a) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- b) la mappatura delle Aree a Rischio vale a dire, delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati o gli Illeciti;
- c) la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- d) la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- e) l'individuazione - anche attraverso il richiamo a procedure aziendali già adottate - di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- f) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- g) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- h) la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- i) l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- j) l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

## **2.4 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato – Attività preliminare di Risk Assessment.**

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

Il Modello è composto da una Parte Generale e dalle singole Parti Speciali, predisposte per le diverse tipologie di Reati contemplate nel decreto, individuate e descritte a seguito dell'attività di cd. *risk assessment*, eseguita come di seguito descritto nel presente paragrafo.

La Parte Generale contiene l'esposizione della genesi della responsabilità amministrativa delle società, prevista dal D. Lgs. 231/01, ed una descrizione della sua particolare tipologia; contiene inoltre una descrizione della struttura di Gruppo Ghedini e delle motivazioni che hanno spinto la Società ad adottare il Modello, la descrizione della struttura del Modello, dell'OdV e delle sue regole di funzionamento, ed, infine, del sistema disciplinare,

Al fine di individuare la sussistenza di profili potenziali di rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto (cd. reati presupposto) all'interno delle diverse aree della struttura aziendale, la Società ha eseguito l'analisi preliminare della organizzazione aziendale e l'individuazione dei rischi potenziali di commissione dei reati presupposto all'interno delle varie funzioni e relativi processi; a tal fine è stata esaminata la documentazione aziendale (organigramma dipendenti, visura camerale, bilanci approvati, DVR, procure e deleghe), ed il sistema di *corporate governance* esistente; sono stati, inoltre, analizzati i rapporti giuridici pendenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti con altre società; sono state, successivamente, svolte le interviste dei soggetti apicali all'interno della struttura aziendale, e di alcuni loro sottoposti; sono state, infine, analizzate le prassi e procedure FCA, già formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Al termine del processo di *risk assessment* sono state individuate le cd. "Aree a Rischio", ovvero, le aree in cui sussiste il potenziale rischio di commissione dei reati presupposto e delle possibili modalità attuative dei reati stessi; in tale ambito, è risultata superflua la realizzazione di protocolli relativi al rischio di reati in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, nonché a quelli previsti in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. *market abuse*), ai reati transnazionali, alle frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, ai reati di contrabbando, ai delitti contro il patrimonio culturale ed al riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, con riferimento ai quali il rischio di reato è stato valutato trascurabile.

Con riguardo ai reati per ultimo elencati, Gruppo Ghedini S.r.l. non ha dunque ritenuto necessario predisporre ed adottare appositi protocolli, in considerazione del basso livello di rischio della

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

verificazione dei reati in questione; Il Codice Etico ed i presidi già adottati e applicati dalla Società sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose.

È, tuttavia, demandato all'organo amministrativo della Società di integrare il presente Modello in una successiva fase con eventuali ulteriori Parti Speciali, relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 2.5.

## **2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello**

Il presente Modello è un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma primo, lettera a, del Decreto) e, pertanto, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di Gruppo Ghedini S.r.l. cui è, in particolare è riconosciuta la possibilità di effettuare eventuali integrazioni delle Aree a Rischio, nonché la facoltà di apportare al Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale quali, ad esempio, aggiornamenti normativi o cambiamento di ruoli di funzioni.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura normativa, operativa e/o organizzativa all'interno della Società.


Proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere, altresì, presentate agli organi sociali dall'OdV di Gruppo Ghedini S.r.l., descritto al paragrafo successivo.

## **3. ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO (OdV)**

### **3.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto che, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento – è prevista la istituzione dell'Organismo di Vigilanza, con struttura collegiale, composto da personale interno e consulenti esterni.

I componenti dell'OdV sono nominati con apposita delibera dell'organo amministrativo che valuta l'adeguatezza del suo operato, con periodicità annuale, in funzione di possibili cambiamenti della Società e dei risultati delle attività svolte.

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni, eventualmente rinnovabili; essi devono possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia non è intesa in senso meramente formale: l'OdV è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, ha accesso alle informazioni aziendali rilevanti, è dotato di risorse adeguate e può avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale ed essere titolari di autonomi poteri di iniziativa e controllo, oltre che di una professionalità idonea al ruolo svolto;
- infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

L' OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

I componenti dell'OdV sono tenuti all'obbligo di riservatezza sulle informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni: in particolare, si assumono un ruolo di garanzia sia in ordine alla riservatezza dell'identità degli autori delle segnalazioni di condotte contrarie al contenuto del Modello e del Codice etico, sia in ordine all'identità dei segnalati, ferme restando le conseguenze di legge in relazione a segnalazioni veritiere o comunque contrassegnate da buona fede.



 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

L'OdV nella sua composizione collegiale, regola il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento, etc).


### 3.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All'OdV di Gruppo Ghedini S.r.l. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- B. sull'efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale, nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Segnatamente, l'OdV di Gruppo Ghedini S.r.l. ha il compito di:

- a) attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata alla *governance* aziendale e forma parte integrante del processo aziendale (cd. “*controllo di linea*”);
- b) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio, ed effettuare ispezioni e verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- c) promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello e predisporre la documentazione organizzativa, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

e) coordinarsi con il Direttore generale, e le altre funzioni aziendali, per il monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine, l'OdV di Gruppo Ghedini S.r.l. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del Direttore Generale eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;

f) vigilare sulle eventuali violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello tramite un canale informativo apposito;

g) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano adeguati alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

All'OdV di Gruppo Ghedini S.r.l. è, infine, attribuito il compito di verificare l'applicazione del Modello nell'ambito della Società, al fine di assicurarne la corretta ed effettiva attuazione, con specifiche azioni di controllo sulle singole attività.

### **3.3 L'attività di reporting nei confronti degli organi societari**

L'OdV comunica annualmente all'Organo amministrativo una relazione scritta contenente la descrizione dell'attività svolta in attuazione del Modello.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo amministrativo ovvero, potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### **3.4 Rapporti con gli OdV delle società correlate**

Ferma restando la sua responsabilità dei controlli, qualora dalle segnalazioni ricevute l'OdV della Società ravvisi che la fattispecie è di interesse di altre Società del Gruppo imprenditoriale Ghedini (Ghedauto Veicoli Industriali S.r.l., Euros S.r.l. e Luna S.r.l.), provvede ad informarne l'OdV della società interessata.

## **4. FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA**

### **4.1 Formazione del personale**

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024


La formazione del personale della Società, ai fini dell'attuazione del Modello, è svolta a cura dell'Ufficio Risorse Umane, del personale direttivo e dei responsabili di ciascuna funzione e dell'Organismo di Vigilanza, ed è articolata come di seguito indicato:

- A. Ufficio Risorse Umane: coordina lo svolgimento della formazione e fornisce il necessario supporto logistico; cura la redazione e la diffusione dell'informativa sull'adozione del Modello e del Codice Etico, anche in fase di assunzione per i neoassunti, cura la preparazione e la diffusione di e-mail di aggiornamento, su segnalazione dell'OdV; formula all'OdV eventuali proposte di modifica del piano di formazione.
- B. Personale direttivo e responsabili di funzione: curano la formazione nei confronti del personale loro sottoposto e, in particolare, dei neoassunti, comunicando le procedure adottate dall'azienda tramite il Modello; curano lo svolgimento di sessioni periodiche di aggiornamento nei confronti del personale loro sottoposto, su segnalazione dell'OdV, ove richiesto dalle novità normative.
- C. OdV: cura lo svolgimento di incontri di formazione per il personale direttivo ed i responsabili di funzione, volti alla illustrazione del Modello di Organizzazione e delle procedure aziendali interne adottate da Gruppo Ghedini; segnala la necessità di aggiornamento in presenza di eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Decreto e alla sua applicazione, ed organizza gli incontri di aggiornamento per il personale direttivo ed i responsabili di funzione.

#### 4.2 Collaboratori Esterni

Gruppo Ghedini promuove la diffusione, la conoscenza e l'attuazione del Modello anche tra i propri collaboratori esterni e ciò, tramite la materiale consegna del Modello e/o del Codice Etico e/o l'invito a prenderne visione sul sito web aziendale; cura, inoltre, di richiamare i propri collaboratori esterni all'impegno di conformarsi a principi e regole contenute nel Modello e nel Codice Etico, prevedendo il proprio diritto di risolvere a titolo di inadempimento, ai sensi dell'art. 1453 c.c., qualunque rapporto contrattuale di collaborazione in caso di condanna, ancorché non definitiva, eventualmente subita da un suo collaboratore esterno per taluno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

#### 4.3 Obblighi di vigilanza

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

Tutti gli Esponenti Aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 5, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo 6.

## **5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV.**

### **5.1 Obblighi di segnalazione all'OdV.**

Ai fini della sua efficace attuazione, il DECRETO richiede, inoltre, la regolamentazione di flussi informativi e, in particolare, che siano previsti “obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli” (art. 6 DECRETO).

Dovranno essere obbligatoriamente oggetto di specifiche comunicazioni all’OdV da parte di coloro che ne abbiano diretta conoscenza ed in ragione del rapporto di lavoro:

- a) gli atti notificati alla SOCIETA’ dall’Autorità Giudiziaria penale relativi all’accertamento di uno o più reati tra quelli previsti nel DECRETO, ovvero ogni notizia relativa alla possibile commissione di reati previsti nel DECRETO;
- b) ogni variazione dell’organigramma e del personale della SOCIETA’ relativo alle posizioni di vertice, nonché dell’organigramma e del personale specificamente concernente la materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) ogni modificazione di procure e/o deleghe conferite a soggetti in grado di impegnare la SOCIETA’ verso i terzi, soprattutto per la materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- d) ogni eventuale variazione della composizione degli Organi societari;
- e) ogni variazione della forma giuridica con cui la SOCIETA’ opera;
- f) le deliberazioni assunte dalla SOCIETA’ inerenti le richieste di finanziamenti e/o contributi, erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche comunitario;
- g) le eventuali visite ispettive condotte, a mero titolo esemplificativo, dall’Agenzia delle Entrate, Enti Previdenziali e Assicurativi, Guardia di Finanza, e i relativi esiti;

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

- h) gli eventuali verbali di accertamento elevati nella materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro da parte dell'ASL o di qualunque altra autorità;
- i) i risultati delle attività di verifica e/o controllo interna svolto dal Collegio Sindacale ovvero dal soggetto incaricato di effettuare la revisione contabile/legale;
- j) l'attivazione di un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario per violazioni del Modello, del Codice Etico o della documentazione connessa (ad esempio, delle procedure aziendali);
- k) ogni variazione ai contenuti dei protocolli e delle procedure direttamente effettuati dai Responsabili delle singole aree o processi ritenuti sensibili;
- l) ogni operazione che incida sulla struttura aziendale della SOCIETA';
- m) ogni operazione che possa avere una rilevanza notevole per la SOCIETA' in ragione delle ripercussioni intra ed extra aziendali, ovvero della relativa incidenza economica.


In via più generale, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte di ogni Destinatario del Modello, in merito a qualsivoglia evento dal quale potrebbe derivare la responsabilità della SOCIETA' ai sensi del DECRETO.

L'OdV. può essere infine destinatario di segnalazioni di violazioni del Modello; a tal fine, i segnalanti possono rivolgersi all'OdV tramite lettera sottoscritta consegnata personalmente o tramite servizio postale all'indirizzo **Organismo di Vigilanza Modello 231 di Gruppo Ghedini S.r.l. - via dell'Elettricista n. 7, 40138 – Bologna**; le segnalazioni potranno essere inviate all'indirizzo mail dell'OdV: [odv231@gruppoghedini.it](mailto:odv231@gruppoghedini.it).

Ogni informazione/segnalazione ricevuta sarà conservata dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) per almeno cinque anni; l'accesso a detto archivio, ad eccezione delle segnalazioni di condotte illecite di cui sopra, sarà consentito esclusivamente all'Organo Amministrativo della SOCIETA' previa motivata richiesta.

## 5.2. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE – “WHISTLEBLOWING”

Gruppo Ghedini S.r.l. garantisce, nel rispetto dei precetti normativi, un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano incoraggiati e tutelati ad effettuare segnalazioni di eventuali violazioni del Modello o di altri comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, purché

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

non volontariamente infondate ovvero basate su informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

A tal fine, la Società ha predisposto i canali di segnalazione interna adottando al contempo una specifica procedura per la gestione delle predette segnalazioni nel rispetto del divieto di ritorsione con relativo sistema disciplinare, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis del Decreto e dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

La suddetta procedura è pubblicata in una sezione dedicata del sito internet aziendale, alla quale integralmente si rimanda per tutte le previsioni di dettaglio relativamente ad ambito oggettivo e soggettivo di applicazione, presupposti per effettuare le segnalazioni, canale di segnalazione e gestione dello stesso, obblighi di riservatezza, misure di protezione e sostegno per i segnalanti e relative sanzioni amministrative in presenza di violazioni.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento UE n. 679/2016 (G.D.P.R.) e nel Codice Privacy (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e sue successive modifiche).

### **5.3 Sistema delle deleghe**

L'OdV, infine, deve essere informato sul sistema delle deleghe adottato da Gruppo Ghedini S.r.l.


## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1 Principi generali**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

### **6.2 Sanzioni per i Dipendenti**

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, 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 CCNL (cfr. "Provvedimenti disciplinari").

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:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il Dipendente che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre nel provvedimento della MULTA il Dipendente che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, 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.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il Dipendente 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 Gruppo Ghedini S.r.l. arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

4) Incorre nei provvedimenti del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il Dipendente 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.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il Dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace chi viola le misure di tutela del segnalante previste nella procedura di cui al paragrafo 5.2.), nonché chi effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui alla medesima procedura di cui al paragrafo 5.2.), che si rivelano infondate.


Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in Gruppo Ghedini S.r.l., 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.

L'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano demandati alla competenza dell'Ufficio Personale.

### 6.3 Misure nei confronti dei dirigenti



 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace il dirigente che viola le misure di tutela del segnalante previste nella procedura di cui al paragrafo 5.2.), nonché chi effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui alla medesima procedura di cui al paragrafo 5.2.), che si rivelano infondate.

#### **6.4 Misure nei confronti degli Amministratori.**


In caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri dell'Organo amministrativo della Società, o nel caso di loro sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'OdV di Gruppo Ghedini S.r.l. dovrà darne tempestiva informazione agli altri membri ed al Presidente del medesimo organo o, in ipotesi di Amministratore Unico, al Sindaco unico che provvederanno ad assumere le più opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Organo amministrativo.

Le medesime misure saranno adottate in ipotesi di violazione delle misure di tutela del segnalante previste nella procedura di cui al paragrafo 5.2.), nonché chi effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui alla medesima procedura di cui al paragrafo 5.2.), che si rivelano infondate.

#### **6.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello ai medesimi applicabili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale.

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### **6.6 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra gli amministratori, informeranno immediatamente l'Organo amministrativo della Società il quale, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

### **6.7. Ulteriori misure previste in caso di mancato rispetto delle norme e della procedura sulle segnalazioni, ai sensi dell'art. 21 secondo comma del D.Lgs. 24/2023.**

Nell'ambito di applicazione della procedura di segnalazione di Violazioni del Modello (o di altri comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente) – Whistleblowing (infra richiamata al punto 5.2.) sono inoltre disposte sanzioni disciplinari nei confronti:

- a) della persona fisica individuata come responsabile che abbia commesso ritorsioni, ovvero che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o, infine, che abbia violato l'obbligo di riservatezza previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- b) dei Componenti dell'Organo amministrativo, nel caso in cui non siano stati istituiti canali di segnalazione ovvero non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni od ancora qualora l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023;
- c) del gestore delle segnalazioni quando accerta che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- d) del segnalante, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Nelle ipotesi di cui alle lettere a) e d) potranno essere comminate dalla Società – previo esperimento della procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori - le sanzioni rispettivamente previste ai punti 6.2 e 6.3 qualora la persona fisica sia un dipendente o un dirigente della Società medesima; nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) saranno invece applicabili le sanzioni rispettivamente previste ai punti 6.4 e 6.6.

 <b>GRUPPO GHEDINI</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MO231	04	31.12.2024

## 7. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche: (i) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle Aree a Rischio; (ii) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati e degli eventi considerati rischiosi. Come esito della verifica, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Organo amministrativo di Gruppo Ghedini S.r.l. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

## 8. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, approvato dalla Società con delibera del 19.01.2015, che ne costituisce un allegato, e si fondano sui principi di quest'ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs. 231/2001, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società del Gruppo allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).