



Galperti Engineering and Flow Control S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. n. 231/2001

Parte Generale



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	3
1.1 Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	3
1.2 Catalogo dei reati-presupposto della responsabilità 231.....	4
1.3 L'adozione ed efficace attuazione del Modello.....	5
1.4 Le sanzioni previste dal D. lgs 231/01	6
1.5 Responsabilità 231 per reati commessi all'estero.....	8
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI GALPERTI ENGINEERING S.p.A.....	9
2.1 La Società Galperti Engineering S.p.A.....	9
2.2 I sistemi di gestione integrati.....	9
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI GALPERTI ENGINEERING S.p.A.....	12
3.1 L'iter progettuale per la predisposizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Galperti Engineering S.p.A.....	12
3.2 La definizione dei principi di controllo	14
3.3 I destinatari del Modello	15
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
4.1 L'Organismo di Vigilanza di Galperti Engineering S.p.A: requisiti	16
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	17
4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza	19
4.4 Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza	19
4.5 Gli obblighi di reporting dell'Organismo di Vigilanza.	20
4.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi verso l'Organismo	21
4.7 Segnalazione di eventuali fatti illeciti ovvero di violazione del Modello 231 della Galperti Engineering S.p.A. – <i>Whistleblowing</i>	21
4.8 Rapporti tra ODV Galperti Engineering S.p.A. e ODV FIAL S.p.A.....	26
4.9 Raccolta e conservazione delle informazioni	26
5 SISTEMA DISCIPLINARE	27
5.1. Principi generali e criteri per la commisurazione delle sanzioni disciplinari ...	27
5.2 Misure nei confronti degli Amministratori ed istruttoria in caso di violazione del Modello	28
5.3 Misure nei confronti dei sindaci e dei componenti dell'organismo di vigilanza - istruttoria in caso di violazione del Modello.....	29
5.4. Sanzioni applicabili ai Dirigenti ovvero ad altri Soggetti apicali - istruttoria in caso di violazione del Modello.....	29
5.5. Sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti (quadri, impiegati, operai etc) - istruttoria in caso di violazione del Modello.....	32
5.6. Misure nei confronti di Soggetti Esterni: <i>partners</i> , agenti consulenti o collaboratori esterni	35
6. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE	37
7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO	39
7.1 Aggiornamento ed adeguamento	39



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo Decreto), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”. In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle Società ma anche alle Associazioni sprovviste di personalità giuridica. Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in diverse convenzioni internazionali e comunitarie - ratificate dall’Italia - che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal D. lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “*responsabili*” per alcuni reati commessi o tentati (previsti in un vero e proprio catalogo dei reati “*presupposto*”), nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “*apicali*”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede quindi una responsabilità diretta e autonoma della Società – in caso di reato commesso nel loro interesse o vantaggio da soggetti a questa collegati funzionalmente – con l’irrogazione di sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione allo specifico titolo di reato commesso. La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa od attenuata se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società (fra le quali le Linee Guida di Confindustria). La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nel proprio interesse personale (ed esclusivo).

1.1 Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali, così definiti dall’art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001: *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”*.

Si precisa che, come sottolineato dalla Relazione Ministeriale, non rientra nel



perimetro tracciato il controllo effettuato dai Sindaci i quali, pertanto, non appartengono alla categoria dei "Soggetti Apicali";

- da Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito anche Soggetti eterodiretti) ex art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001.

Si ricorda che, ex art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, la Società non risponde qualora le persone sopraindicate abbiano commesso il reato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Catalogo dei reati-presupposto della responsabilità 231¹

Le fattispecie criminose, esaustivamente elencate nell'allegato **"catalogo dei reati-presupposto"** vengono in questa sede elencate per categoria di reato:

- art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno allo 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. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata;
- art. 25: Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25-ter: Reati societari, corruzione privata e istigazione;
- art.25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale e caporale;
- art. 25-sexies: Abusi di mercato;
- art. 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio;
- art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- art. 25-undecies: Reati ambientali;
- art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-terdecies: razzismo e xenofobia;
- art. 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

¹ In allegato al presente documento, il catalogo completo dei Reati-presupposto aggiornato sino al 2024, che costituisce parte integrante del presente Modello



- art. 25-quinquiesdecies: Reati tributari ex D. Lgs. 74/2000
- Art. 25-sexiesdecies: (contrabbando) e reati in materia di accise.
- Art. 25- septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale
- Art. 25-duodecimies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Infine, è prevista la responsabilità delle Società anche per la commissione di reati di cui agli artt. 416, 416 bis, 291 quater T.U. 43/1973 (associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) di cui all'art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. lgs. 286/98 (disposizioni contro l'immigrazione clandestina) e di cui agli artt. 377-bis e 378 c.p. aventi carattere transnazionali² (la cui definizione è contenuta nell'art. 3 L. 146/2006 consultabile nel *"Catalogo dei reati-presupposto"* allegato al presente documento). Altre fattispecie di reato potranno, in futuro, essere inserite dal legislatore nel contesto della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/01.

1.3 L'adozione ed efficace attuazione del Modello.

L'articolo 6 del Decreto prevede che la Società possa andare esente dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora sia in grado di dimostrare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un Organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i Modelli Organizzativi, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;

² I reati di cui agli artt. 416, 416 bis c.p., 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e 377-bis c.p. sono stati inseriti a tutti gli effetti nel novero dei reati-presupposto dalla L. n. 94/2009, e quindi verranno perseguiti a prescindere dal loro carattere transnazionale.



- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- adottare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o eterodiretti, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello231 della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e vi deve essere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante);
- prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di colui che:
 - viola le misure di tutela del segnalante (quali il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione);
 - effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Lo stesso Decreto dispone, infine, che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia per la relativa approvazione.

1.4 Le sanzioni previste dal D. lgs 231/01

Il D. Lgs. 231/2001 prevede a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) che possono consistere in:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;



- c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00 a un massimo di Euro 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice dovrà determinare:

- *"il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti"* (art. 11, co. 1 D. lgs 231/01);
- l'importo della singola quota, *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"*.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società *"ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso applicandole anche congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della Società, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un Commissario per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata qualora:

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono



essere applicate in via definitiva se la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione (art 16, D. lgs 231/01).

1.5 Responsabilità 231 per reati commessi all'estero

In base al disposto di cui all'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, la Società può essere chiamata (nei casi previsti dagli art. 7,8,9, e 10 del Codice penale) a rispondere in Italia in relazione a reati-presupposto commessi all'estero, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un soggetto ad esso funzionalmente legato (soggetti apicali o eterodiretti) qualora:

- La Società abbia la propria Sede principale nel territorio dello Stato italiano (intendendosi quale centro della direzione amministrativa ed organizzativa dell'impresa) e nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato³;
- Vi sia, nei casi in cui è prevista, la richiesta del Ministero della Giustizia di procedere;

Si evidenzia che la Legge anticorruzione n. 3/2019 all'art. 1, in vigore dal 31 gennaio 2019, ha eliminato la necessità della richiesta del Ministero della Giustizia per poter procedere per reati corruttivi commessi all'estero (art. 9 e 10 c.p.).

³ Viceversa un reato si considera commesso nel territorio dello Stato Italiano quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione. Pertanto, è sufficiente che solo una parte (anche minima) dell'azione delittuosa sia commessa in Italia per fondare la Giurisdizione italiana



2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI GALPERTI ENGINEERING S.p.A.

2.1 La Società Galperti Engineering S.p.A.

La Società Galperti Engineering S.p.A. (soggetta alla direzione e coordinamento di F.I.A.L. S.p.A) ad oggetto l'attività industriale svolge attività industriale di lavorazioni meccaniche e assemblaggi complessi per la produzione di valvole per usi industriali, pezzi forgiati speciali, tubi speciali, heavy wall thickness, mechanical joints, flange compatte, nonché l'attività industriale di lavorazioni meccaniche di stampati, forgiati, laminati e altri manufatti per la produzione di ralle per i settori petrolifero, petrolchimico, minerario e nucleare e degli impianti industriali. Ai sensi dello Statuto la Società può compiere, nel rispetto dei divieti, limiti, condizioni e autorizzazioni previsti dalla legge, tutte le operazioni commerciali, mobiliari, immobiliari e finanziarie (non nei confronti del pubblico) ritenute opportune dall'organo amministrativo per il miglior perseguitamento dell'oggetto sociale compresa l'assunzione – sia diretta che indiretta – di interessenze e partecipazioni in altre Società, enti o imprese, aventi oggetto analogo (non nei confronti del pubblico e, in ogni caso, in via secondaria) e con espressa esclusione di tutte le attività previste dal Testo Unico Finanza.

La struttura organizzativa interna è rappresentata negli organigrammi vigenti nella Società qui da intendersi interamente richiamati e che individuano formalmente i rapporti gerarchici tra le diverse funzioni aziendali. La Società ha provveduto inoltre – nella costante tensione verso il miglioramento continuo - a formalizzare ruoli, responsabilità e competenze identificando il contributo di ogni funzione nei processi aziendali nelle procedure e nell'organigramma del Manuale della Qualità e del Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente.

2.2 I sistemi di gestione integrati

La Società, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria Governance alla normativa ed alle *best practice* di riferimento, ha sviluppato un sistema di gestione della qualità che garantisce una maggiore efficacia ed efficienza dei presidi organizzativi di controllo e conseguentemente anche una maggiore incisività dei controlli previsti nel presente documento. La Società, pertanto, ha individuato i seguenti strumenti di governo e di gestione:

- **Codice Etico**

Il Codice Etico riassume le linee guida delle responsabilità etico-sociali cui devono ispirarsi i comportamenti individuali: si tratta dello strumento base di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda, nonché un mezzo che si



pone a garanzia e sostegno della reputazione e dell'immagine dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'azienda e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa.

- ***Sistema di Deleghe e Procure, Organigramma della Struttura Organizzativa.*** La Società ha definito un sistema di deleghe e procure coerente con la struttura organizzativa al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale. La Società ha, attraverso il Manuale della Qualità, il "Company organization chart" ed il "flusso del processo produttivo", individuato formalmente le funzioni e le responsabilità specifiche dei vari settori della Società nonché le linee di comunicazione ed i rapporti gerarchici fra le diverse funzioni aziendali, gli aspetti rilevanti delle unità organizzative e del processo produttivo così come le procedure gestionali e le istruzioni operative applicabili. Le attività amministrativo-contabili svolte dalla Capogruppo F.I.A.L. in favore della Società sono svolte in forza di uno specifico contratto di service infragruppo.
- ***Il Sistema di Gestione della Qualità.*** La Società ha formalmente adottato un Manuale della Qualità e si impegna a mantenere un sistema di gestione della qualità in accordo ai requisiti dell'ISO 9001 ed API Q1 ed ha formalmente adottato la politica di:
 - Migliorare continuamente l'efficienza del sistema di gestione della qualità;
 - Conoscere le esigenze del cliente e superare le sue aspettative;
 - Trasformare esigenze ed aspettative del cliente in prescrizioni per il prodotto ed il servizio, ottimizzando costi e risultati;
 - Realizzare processi aziendali che assicurino prodotti e servizi conformi o migliori alle prescrizioni;
 - Promuovere continui miglioramenti nei processi, nei prodotti e nei servizi;
 - Involgere tutti i dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi della qualità.
- ***Sistema di archiviazione elettronica della Documentazione*** La Società ha previsto uno specifico sistema di archiviazione elettronica della documentazione (applicativo INFORLN) ad integrazione della conservazione cartacea del documento per gestire in maniera efficace tutte le operazioni volte a garantire la tracciabilità dei processi aziendali.



– ***Sistema di Gestione Sicurezza ed Ambiente (SGSA).***

La Engineering S.p.A. si è dotata di un sistema di gestione integrato per la complessiva gestione della prevenzione (attraverso specifiche procedure gestionali ed istruzioni operative) e riduzione del rischio degli illeciti in materia di salute, sicurezza ed ambiente conforme allo standard ISO 45001 in materia di sicurezza ed allo standard UNI EN ISO 14001 in materia ambientale.

– ***Il sistema di gestione degli adempimenti privacy in ottemperanza al GDPR (reg. UE 679/2016)***

La Società provvede a adeguare e mantenere aggiornato il proprio sistema di gestione dei dati personali in conformità con il Regolamento UE n. 679/2016 predisponendo specifiche policy per garantire la sicurezza dei dati e per una corretta gestione degli adempimenti privacy (privacy policy, cookie policy, nomina degli ADS e degli incaricati, interni ed esterni, al trattamento dei dati etc).

Da ultimo, l'attività finanziaria, amministrativa, la supervisione e coordinamento della contabilità compresa la gestione dei pagamenti ai fornitori sono allocate, in forza di appositi e specifici contratti di *service*, presso la Società F.I.A.L. S.p.A.



3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI GALPERTI ENGINEERING S.p.A.

La Società ha scelto di dotarsi di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo per raggiungere l'obiettivo di definire un complesso di principi di comportamento e di protocolli che - ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni - risponda ai dettami previsti dal D. Lgs. 231/01 sia in fase di prevenzione dei reati che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

Galperti Engineering S.p.A., pertanto, ha svolto un'attività di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo finalizzato all'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione in conformità alle indicazioni di cui al D. Lgs. 231/2001. L'adozione e relativa attuazione del Modello rappresenta per la Società oltre che uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 un elemento strategico per il miglioramento costante del proprio sistema di Governance.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle innovazioni legislative intervenute in materia successivamente al 2001, delle Linee Guida emanate da Confindustria e di tutte le *best practice* di riferimento.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 231/01, atto di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello costituisce prerogativa unica e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

3.1 L'iter progettuale per la predisposizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Galperti Engineering S.p.A.

Il presente Modello tiene conto delle *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001"* approvate da Confindustria e delle relative Linee Guida in tema di whistleblowing a seguito del D. lgs 24/2023. Le Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;



- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le stesse devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della segregazione dei compiti e delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione);
- obblighi di informazione da e per l’Organismo di Vigilanza.

L’iter procedurale seguito per la predisposizione del Modello di Galperti Engineering S.p.A, ha ricalcato le fasi metodologiche previste dalle Linee Guida citate, fasi che di seguito vengono brevemente descritte.

Fase 1 – As-Is Analysis (Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili)

L’obiettivo della fase è stata l’individuazione dei processi e delle attività – sulla base della documentazione rilevante esaminata con l’ausilio del consulente esterno - nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e l’identificazione dei responsabili di funzione con una conoscenza approfondita dei processi aziendali e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. “key officer”).

L’analisi è stata effettuata sulla base sia della documentazione aziendale (atti sociali, organigrammi, Diagrammi di Flusso, procedure gestionali, istruzioni operative, del Servizio di Prevenzione e Protezione, sistema di deleghe, ecc.) che delle interviste con i responsabili di funzione, svolta al fine di identificare le attività sensibili e comprenderne la regolamentazione ed i controlli esistenti.

L’obiettivo della fase è stato l’analisi, per ogni processo/attività sensibile:

- delle fasi principali delle attività sensibili;
- delle funzioni aziendali coinvolte (unitamente ad eventuali soggetti esterni);
- delle potenziali modalità attuative dei reati rilevanti;
- degli elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01 Galperti Engineering and Flow control S.p.A.	Approvato in data 17/03/2025 Rev. 04
--	--	--

Sono state condotte interviste con i *key officers* aventi ad oggetto la mappatura dei processi/attività sensibili e la rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai “principi di controllo” (si veda il par. 3.2).

Fase 2 – Gap Analysis

L’obiettivo della fase è l’identificazione delle aree di assenza di controllo e delle relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello Organizzativo sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001. E’ stata predisposta, a tal proposito, una *Gap analysis* tra il modello attuale (“As is”) ed il modello a tendere (“To be”) con particolare riferimento, in termini di compatibilità, ai principi di controllo interno quali la segregazione dei compiti e delle funzioni, l’esistenza di una norma interna, il rispetto dei poteri di firma ed autorizzativi, la tracciabilità delle operazioni.

Fase 3 – Definizione del Modello di Organizzazione e Gestione

Tale ultima fase ha previsto la definizione, sulla base dei risultati delle precedenti fasi e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento con il sistema di controllo interno esistente, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, dell’attività svolta dalla Società e dell’iter progettuale, la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, i canali di segnalazione di potenziali violazioni del D. lgs 231/01 e del Modello della Società, l’informazione e la formazione del personale, l’aggiornamento del Modello ed il sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall’individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

3.2 La definizione dei principi di controllo

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle “*best practice*” nazionali ed internazionali, è stato realizzato applicando i seguenti principi di controllo alle singole attività sensibili rilevate:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;



- **Tracciabilità:** i) ogni operazione relativa all’attività sensibile deve essere adeguatamente documentata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell’attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell’eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Segregazione dei compiti:** separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività. Tale segregazione è garantita dall’intervento, all’interno di uno stesso macro-processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire trasparenza ed obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l’utilizzo di sistemi informatici che abilitano determinate operazioni solo a persone ben identificate ed autorizzate;
- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all’interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese.

3.3 I destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i dipendenti, opportunamente formati e informati dei contenuti dello stesso Modello, secondo modalità definite in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate.

Per quanto riguarda, invece, agenti, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, la Società richiede il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico formalizzando - nei diversi contratti di collaborazione - specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice.



4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Galperti Engineering S.p.A: requisiti

L'art. 6 del D. lgs 231/01 dispone che la Società può essere esonerata dalla responsabilità qualora l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati – abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (quali richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così identificati:

- autonomia e indipendenza: l'Organismo deve ricoprire una posizione gerarchica di controllo la più elevata possibile e deve riportare a livello informativo al massimo vertice aziendale operativo evitando da un lato che all'Organismo di vigilanza, complessivamente inteso, siano affidati compiti operativi (al fine di escludere ogni possibile identità tra controllato e controllante) e dall'altro eliminando ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di Vertice;
- professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente i propri compiti e, pertanto, il C.d.A. dovrà verificare le competenze dei componenti dell'Organismo, come chiarito dalla giurisprudenza di merito, in "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati";
- continuità di azione: tale requisito deve essere inteso come definizione degli aspetti gestionali e concreti dell'attività di vigilanza quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni la disciplina organica delle informazioni da richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali, la gestione delle eventuali segnalazioni di fatti illeciti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto, dalle Linee Guida e dalla Giurisprudenza, la Galperti Engineering S.p.A. ha identificato un proprio Organismo di Vigilanza autonomo con una prevalenza di componenti esterni in modo tale che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.



4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di amministrazione che individua e nomina i suoi componenti e può essere monocratico o collegiale. In caso di parità dei componenti nominati, prevale il voto del Presidente. L'ODV permane in carica per un periodo pari a tre anni o fino alla revoca in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Restano ferme, in ogni caso, le ipotesi di revoca così come disciplinate dal presente paragrafo. Il compenso per l'esercizio della funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina e non può essere legato a parametri variabili.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- non rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società o delle Società controllanti/controllate;
- non essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado degli Amministratori;
- non avere alcuna titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie della Società, della controllante o delle Società controllate;
- non svolgere funzioni aziendali con deleghe operative/poteri di spesa in autonomia all'interno della Società;
- non aver esercitato, nell'ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A.⁴ od enti di diritto privato in controllo pubblico⁵ nei confronti della Galperti Engineering and Flow Control S.p.A. od altre Società controllate o controllanti (quali ad esempio l'aggiudicazione di lavori/servizi pubblici, l'assegnazione di finanziamenti pubblici o la partecipazione a qualsiasi procedimento amministrativo a favore di una controllata o controllante);

⁴ Ai sensi del combinato disposto degli art. 21 D. lgs 39/2013 ed art. 53 comma 16-ter D. lgs 165/01, così come modificato dall'art. 1, co 42, lett. I) L.n. 190/2012. Sul punto di evidenzia che il Piano Nazionale Anticorruzione del Dipartimento Funzione Pubblica, specifica che *"I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006)."*

⁵ Ai fini della presente dichiarazione **per enti di diritto privato in controllo pubblico** si intendono, ex art. 1, comma 2, lett. C) del D. lgs 39/2013: "le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi".



- non essere stati condannati con sentenza – anche se non ancora passata in giudicato, emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. o con pena condizionalmente sospesa – salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ad uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 (reati fallimentari);
 - a pena definitiva 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 e di strumenti di pagamento;
 - per uno dei reati previsti dal D. lgs 231/01;
 - per un qualsiasi reato, anche non previsto dal Decreto, 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 ovvero per un qualunque delitto non colposo che abbia importato la condanna alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni.
 - di non essere stati destinatari di una delle misure di prevenzione previste dalla L. n. 575/65 (disposizioni contro la Mafia) e s.m.i.;

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi **decadrà automaticamente** dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione con propria delibera.

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la **revoca** dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà essere **revocato** soltanto dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti casi tassativi:

- grave negligenza ed inadempienza ingiustificata ai propri compiti, con particolare riferimento alla mancata proposta di aggiornamento all'Organo Dirigente del Modello in caso di:
 - acquisizioni, dismissioni, fusioni, scissioni e trasformazioni (note al Componente);
 - modifiche ed integrazioni del D. Lgs. 231/01 e della normativa di riferimento;
- mancata partecipazione nell'arco di dodici mesi a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo.
- dimissioni da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell'O.d.V. (ad es. membro del Collegio Sindacale).



Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo può essere supportato dalle funzioni aziendali interne alla Società o da consulenti esterni, qualora ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

Per poter garantire all'Organismo di Vigilanza la possibilità di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello e dal Decreto, il C.d.A. dopo apposita discussione, determina il budget annuale dell'Organismo il quale ha comunque facoltà di richiedere uno stanziamento maggiore, per comprovate e motivate esigenze o in casi di necessità ed urgenza.

4.4 Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività. All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero all'Amministratore Delegato le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni della struttura organizzativa e gestionale della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative (quali, ad esempio, l'inserimento di nuovi reati-presupposto nel D. lgs 231/01);
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;



- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa nei confronti dell’attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- verificare, per quanto di competenza, i canali di comunicazione e segnalazione interna per le violazioni in ambito 231 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023 (whistleblowing);
- formulare e sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi funzione aziendale della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

4.5 Gli obblighi di reporting dell’Organismo di Vigilanza.

Le risultanze dell’attività svolta dall’Organismo di Vigilanza sono comunicate ai vertici della Società. In particolare, l’O.d.V. riferisce sulla base di due linee di reporting:

- la prima, su base semestrale - all’occorrenza - al Presidente del C.d.A.;
- la seconda, attraverso una relazione annuale, verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

L’attività di reporting avrà ad oggetto:

- l’attività svolta dall’Organismo;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri dell’Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall’O.d.V. Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente o l’Amministratore Delegato, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’O.d.V.



4.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi verso l'Organismo

4.6.1 Flussi informativi relativi ad atti ufficiali

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti o le relazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività sensibili indicate dal Modello nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

In ambito aziendale, inoltre, dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V., oltre alle informazioni attinenti agli atti ufficiali di cui al capoverso precedente, ogni informazione attinente all'attuazione del Modello stesso.

4.6.2 Flussi informativi dalle funzioni aziendali verso l'Organismo (report)

L'art. 6, comma 2, lettera d), del D. Lgs. 231/01 richiede che siano previsti specifici *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*. A tal fine le funzioni aziendali inviano le informative (report) richiesti dall'O.d.V. anche attraverso richieste specifiche ovvero procedure.

Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. costituisce illecito disciplinare.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice Civile.

È fatto obbligo a tutte le funzioni aziendali coinvolte di evidenziare qualsiasi fatto rilevante per il rispetto ed il funzionamento del Modello.

4.7 Segnalazione di eventuali fatti illeciti ovvero di violazione del Modello 231 della Galperti Engineering S.p.A. – Whistleblowing



Ai sensi dell'art. 4 del D. lgs 24/2023 la Società ha attivato un canale di segnalazione interna che garantisce - tramite il ricorso a strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta (segnalato) o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni possono essere effettuate alternativamente in forma scritta ovvero orale con le modalità informatiche indicate nel presente capitolo. È fatto salvo il diritto del segnalante di presentare segnalazioni orali anche mediante un incontro diretto che verrà fissato entro un termine ragionevole su richiesta espressa della persona segnalante.

L'ODV della Società, pertanto, raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza le segnalazioni spontanee che siano trasmesse mediante l'accesso alla seguente piattaforma dedicata, che garantisce la riservatezza del segnalante mediante crittografia:

<https://segnalazioni.galperti.com/>

seguendo le relative istruzioni fornite dalla piattaforma medesima.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo (definizioni, scopo, responsabilità, fasi di gestione della segnalazione etc.) si rinvia a quanto disciplinato dalla **Policy whistleblowing - gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ex d. lgs 24/2023** pubblicata sul sito web aziendale e sviluppo operativo del presente capitolo.

Gestione del canale di segnalazione interna ed informativa

L'ODV, quale soggetto al quale viene affidata la gestione del canale di segnalazione interna limitatamente alla gestione di eventuali segnalazioni di cui all'art. 2 co. 1, lett. A, punto 2 D. lgs 24/2023 (quindi limitatamente alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/01) provvederà, anche attraverso la piattaforma dedicata, a:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le necessarie ed eventuali interlocuzioni con la persona segnalante (ad es. richiedere integrazioni, precisazioni, chiarimenti etc);
- c) garantire un diligente seguito alle segnalazioni ricevute (per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate etc);
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.



La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale e sulle procedure per effettuare le segnalazioni interne e/o esterne sia per il tramite del presente Modello Organizzativo che attraverso una sezione dedicata del proprio sito web.

L'ODV, una volta ricevuta e valutata la segnalazione prende le conseguenti autonome iniziative di propria competenza – sotto la propria ragionevole discrezione e responsabilità - potendo procedere ad assumere ulteriori informazioni o chiarimenti all'autore della segnalazione, ovvero effettuare approfondimenti. In ogni caso non è consentito all'ODV assumere provvedimenti e/o azioni di natura gestionale, decisionale, correttiva od ablativa della problematica/comportamento segnalato, essendo questi di competenza esclusiva del Datore di Lavoro e/o del Consiglio di Amministrazione (a seconda delle competenze) i quali sono gli unici organi gestori deputati all'adozione delle azioni correttive e/o ablative eventualmente necessarie nel rispetto del sistema disciplinare di cui al presente Modello e della normativa in materia giuslavoristica.

Durante le indagini interne è fatto obbligo a tutte le persone coinvolte di fornire in maniera veritiera, corretta e genuina qualsiasi informazione pertinente venga loro richiesta dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue indagini, sottoscrivendo le dichiarazioni fornite all'OdV nel relativo verbale.

Riservatezza delle segnalazioni e identità segnalante

Con riferimento alla riservatezza delle segnalazioni e all'identità del segnalante, l'art. 12 del D. lgs 24/2023 sancisce il principio generale secondo cui le segnalazioni non possano essere utilizzate se non per darvi seguito, con espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle specificamente autorizzate anche ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR ed art. 2 *quaterdecies* del Codice Privacy, ad eccezione del caso in cui il segnalante abbia manifestato il proprio consenso espresso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, pertanto, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi verrà, pertanto, dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta e richiesta specifica di consenso espresso alla rivelazione della propria identità (ovvero delle informazioni da cui può evincersi direttamente o



indirettamente l'identità) quando la rivelazione dell'identità/informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Procedimento penale

Invece, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è di per sé coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) mentre nel procedimento dinanzi alla magistratura contabile essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

La Società, in conformità con l'art. 14 D. lgs 24/2023, conserverà la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5 del GDPR.

Divieto di Ritorsione e tutele

È importante ricordare che la Società, ai sensi del D. lgs 24/2023, vieta qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione sia la presentazione di segnalazioni infondate ed intende perseguire nei termini di legge e con le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello Organizzativo:

- chiunque violi le misure di tutela del segnalante adottando ritorsioni nei confronti del segnalante di cui all'art. 17 D. lgs 24/2023. Per ritorsioni si intende *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.
- chiunque con malafede, dolo o colpa grave **effettui segnalazioni che si rivelino successivamente infondate**: sul punto l'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023 prevede che quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, **le tutele previste dal D. lgs 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare**.



Infine, si evidenzia che le tutele e misure di protezione si applicano ex D. lgs 24/2023 anche in favore dei seguenti soggetti diversi dal Segnalante:

- **dei "facilitatori"**, ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle **persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei **colleghi di lavoro** del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un **rapporto stabile ed abituale**;
- degli **enti di proprietà del Segnalante** o per i quali lo stesso lavora nonché gli **enti che operano nel medesimo contesto lavorativo** del Segnalante.

Per le condizioni ed i limiti delle tutele si rinvia a quanto previsto a quanto disciplinato dalla *Policy whistleblowing - gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ex d. lgs 24/2023*.

Condizioni e presupposti per poter effettuare segnalazioni esterne - ANAC

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. E) D. lgs 24/2023 si evidenzia che la persona segnalante può, inoltre, effettuare **esclusivamente nei casi e per l'oggetto della segnalazione** previsti dalla normativa:

- a) **una segnalazione esterna tramite i canali predisposti dall'ANAC** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
 - non è previsto un canale di segnalazione interna ovvero lo stesso non è attivo o non è conforme al D. lgs 24/2023;
 - ha già effettuato una segnalazione interna senza alcun seguito;
 - ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
 - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- b) **una divulgazione pubblica quando:**
 - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01 Galperti Engineering and Flow control S.p.A.</p>	<p>Approvato in data 17/03/2025 Rev. 04</p>
--	---	---

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4.8 Rapporti tra ODV Galperti Engineering S.p.A. e ODV FIAL S.p.A

Ferma restando la necessaria autonomia dell’O.d.V. della Società deputato a vigilare sul funzionamento ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo della Galperti Engineering S.p.A. l’Organismo di vigilanza di quest’ultima - nell’ottica dello scambio informativo finalizzato ad assicurare la massima efficacia ed efficienza dei controlli – trasmette all’OdV di FIAL S.p.A.:

- la pianificazione delle attività di vigilanza di propria competenza;
- la relazione annuale con l’evidenza i) delle attività svolte; ii) dello stato di aggiornamento del Modello Organizzativo della Società iii) dello stato dell’erogazione della formazione in materia di D. lgs 231/01.

Tali informazioni vengono condivise al fine di mettere a fattor comune eventuali spunti di miglioramento e/o esigenze di aggiornamento o rafforzamento del Modello derivanti dall’esperienza applicativa in altre Società controllate.

4.9 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previste nel Modello sono conservate dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) accessibile solo ai componenti dell’Organismo o dai soggetti da questi formalmente autorizzati ed incaricati ai sensi del Reg. UE 679/2016 e saranno a disposizione dell’Autorità Giudiziaria/Amministrativa qualora nei confronti della Società vengano instaurate indagini giudiziarie od amministrative.



5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali e criteri per la commisurazione delle sanzioni disciplinari

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i lavoratori dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, sindaci, componenti dell'OdV nonché tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa nell'ambito degli incarichi conferiti agli stessi.

Il sistema sanzionatorio della Galperti Engineering S.p.A rispetta il principio di proporzionalità e gradualità della sanzione⁶ tenendo conto del grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare in relazione all'infrazione contestata.

Il principio di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono doverosa l'irrogazione della sanzione disciplinare – a fronte di violazioni accertate e nel pieno rispetto delle norme di legge e/o pattizie – a prescindere dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'instaurarsi di un eventuale procedimento penale.

Il principio di proporzionalità della sanzione si concretizza nel parametrare il tipo e l'entità delle sanzioni previste nel presente capitolo, tenendo conto dei seguenti elementi:

- grado di responsabilità e di complessità delle mansioni assegnate al soggetto, tenuto conto della specifica disciplina normativa e contrattuale che lega lo stesso alla Società;
- grado di coinvolgimento di altri soggetti nei fatti costituenti la mancanza anche con riferimento alla posizione funzionale ricoperta al momento del fatto;
- grado di intenzionalità nel comportamento del soggetto o di negligenza, imprudenza, imperizia anche con riferimento alla prevedibilità dell'evento;
- valutazione complessiva del lavoratore con particolare riferimento ad eventuali recidive nella violazione di precetti aventi rilievo disciplinare;
- gravità degli effetti della violazione, con ciò intendendosi il grado di rischio relativo all'irrogazione delle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001 cui la Società ritiene, ragionevolmente, di essere stata esposta a seguito del comportamento del soggetto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni -patrimoniali e non - alla Società (come, ad esempio, in caso di condanna od applicazione cautelare alla Società di una delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01).

⁶ Art. 2106 c.c. "L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione".



5.2 Misure nei confronti degli Amministratori ed istruttoria in caso di violazione del Modello

In caso di segnalazione di una violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico (per le tipologie di comportamenti sanzionati si rinvia a quanto previsto dal capitolo successivo) da parte di un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Nella prima seduta utile il Consiglio di Amministrazione convoca, mediante specifica comunicazione scritta contenente gli elementi di cui sopra, l'Amministratore asseritamente autore della violazione dando avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione, alla quale deve partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, viene disposta l'audizione dell'inculpato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione – con l'astensione dell'Amministratore inculpato – sulla scorta degli elementi acquisiti, determina se il comportamento adottato dall'Amministratore inculpato abbia integrato una violazione del Modello o del Codice etico valutando l'irrogazione delle seguenti sanzioni, commisurate alla gravità del fatto commesso (convocando l'Assemblea dei Soci in caso di misure ablative):

- sanzione pecuniaria;
- sospensione temporanea;
- revoca dei poteri eventualmente conferiti con delega/procura;
- revoca del mandato o carica (per i casi più gravi).

Diversamente, qualora il Consiglio di Amministrazione non concordi con la relazione dell'Organismo di Vigilanza, ovvero non ravvisi gli estremi di una violazione dovrà adottare una delibera che motivi in modo adeguato ed esauriente la mancata convocazione dell'Assemblea.

La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto, non appena disponibile, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale per le opportune verifiche.



5.3 Misure nei confronti dei sindaci e dei componenti dell'organismo di vigilanza - istruttoria in caso di violazione del Modello

Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale (o ad altro Sindaco, nel caso in cui la violazione sia commessa da tale soggetto) e al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. I componenti del Collegio Sindacale senza la partecipazione del Sindaco coinvolto ed il Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'istruttoria per l'accertamento dei fatti, effettuano le valutazioni necessarie che possono includere la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre i provvedimenti del caso.

Misure nei confronti dei componenti dell'Organo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza stesso o il Presidente del Collegio Sindacale comunicano al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di un componente dell'Organismo stesso. Il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti mediante istruttoria per effettuare le necessarie valutazioni che possono includere la revoca dall'incarico per giusta causa.

5.4. Sanzioni applicabili ai Dirigenti ovvero ad altri Soggetti apicali - istruttoria in caso di violazione del Modello

Qualora l'infrazione o l'adozione di un comportamento, nelle attività a rischio, non conforme alle regole del presente Modello Organizzativo sia compiuta da un Dirigente, si provvederà ad applicare nei confronti del responsabile le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Codice Civile:

- **Rimprovero verbale** in caso di:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o tolleranza di lievi irregolarità commesse dai propri sottoposti.
- **Rimprovero scritto** (con richiamo a conformarsi alla regola violata) in caso di:
 - Recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
 - violazione delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo l'incolumità di alcun lavoratore;
 - tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;



- Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (violazione del flusso autorizzativo del processo, mancata partecipazione ingiustificata alle attività formative in materia di D. lgs 231/01, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc.);
- comportamenti di mancata collaborazione con l’Organismo di vigilanza (omissione invio flussi informativi, impedimento ingiustificato all’accesso dei componenti dell’OdV alle informazioni e/o documentazione aziendale etc).
- **Revoca dei poteri eventualmente conferiti con procura:**
 - Recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti.
 - violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale che comporti anche l’infrazione di un obbligo normativo in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente, anche di natura regolamentare, regionale, provinciale o prescrizioni degli organi di controllo (ATS, ARPA etc);
 - Violazione di altre procedure interne previste dal Modello o adozione – nell’espletamento di attività nelle aree sensibili – di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e del Modello.
 - omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla violazione.

- **Licenziamento (per giusta causa / giustificato motivo) in caso di:**
 - violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
 - infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto ai sensi dell’art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023;
 - violazione di una procedura del Modello Organizzativo relativa al sistema di gestione della sicurezza ed ambiente che comporti anche l’infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ovvero che abbia comunque comportato un concreto pericolo per l’incolumità di uno o più lavoratori o per la tutela dell’ambiente;
 - comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell’OdV (reiterata omissione di invio dei flussi informativi richiesti, mancata ostensione della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni/dati forniti etc);
 - elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle



prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01;

- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità commesse di cui al presente punto commesse da propri sottoposti;

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Il procedimento nei confronti dei Dirigenti e degli altri soggetti Apicali

In caso di segnalazione di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dirigente o di altro soggetto comunque apicale ai sensi dell'art. 5 lett. A) D. lgs 231/01 (fermo restando che, in ogni caso, agli Amministratori si applica quanto previsto dal relativo paragrafo), la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle garanzie procedurali di legge (art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970: contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata etc) in conformità con gli orientamenti Giurisprudenziali in materia⁷.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata e la persona a cui viene addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Acquisita la relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente o l'Amministratore Delegato della Società contesta tempestivamente al Dirigente interessato la violazione riscontrata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

⁷ Sezioni Unite Corte di Cassazione, sentenza n. 7880/2007, la quale afferma "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa – sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole), sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia."



- la puntuale indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché degli eventuali elementi probatori esistenti a sostegno della detta contestazione;
- l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte **entro cinque giorni** lavorativi dalla data di ricezione della comunicazione, **ovvero** di richiedere l'audizione al Consiglio di Amministrazione anche mediante l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente conferisce mandato.

Qualora sia richiesta l'audizione dal Dirigente incolpato, il Presidente o l'Amministratore Delegato della Società convocano tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, dandone avviso al Dirigente.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente incolpato il Consiglio di amministrazione si pronuncia tempestivamente in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla relazione predisposta dall'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente o l'Amministratore Delegato curano l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato del provvedimento di irrogazione della sanzione al fine di verificarne la sua concreta applicazione.

5.5. Sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti (quadri, impiegati, operai etc) - istruttoria in caso di violazione del Modello

La violazione delle norme del Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

In particolare, il presente sistema disciplinare intende predeterminare e descrivere i comportamenti censurabili e le sanzioni collegate, comminate tenendo conto dei criteri e dei parametri di cui sopra.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- incorre nel provvedimento di **"rimprovero verbale"** ex art. 74 CCNL applicato⁸ il soggetto che commetta una infrazione di lieve entità ai principi del Codice Etico o del Modello di Organizzazione e Gestione, Parte Generale e Speciale. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

⁸ Metalmecanica – Piccola industria.



- In corre nel provvedimento di **“rimprovero scritto” ex art. 74 lett. b) CCNL** il soggetto che violi, per colpa, una delle procedure interne previste dal Modello ovvero adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ed in particolare nei casi di:
 - o Recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
 - o Inosservanza delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente che non abbia portato alcuna conseguenza né messo in pericolo l'incolumità di alcun lavoratore;
 - o tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse dai sottoposti alla propria vigilanza.
- In corre nel provvedimento della **“multa”, secondo quanto indicato dalla lett. c) art. 74 CCNL**, il soggetto che, per colpa, sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello ovvero adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello ed in particolare nei casi di:
 - o Recidiva in una delle infrazioni previste per il rimprovero scritto;
 - o Violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambiente;
 - o Infrazione di altre procedure interne previste dal Modello (ad esempio, violazione del sistema autorizzativo, dei flussi di processo, omissione delle comunicazioni verso l'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, ecc
- In corre nel provvedimento della **“sospensione”, secondo quanto indicato nel CCNL**, il soggetto che nel violare consapevolmente i principi e le procedure interne previste dal Modello ovvero adotti - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, ed in particolare nei casi di:
 - o recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti;
 - o violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale (SGSA) ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo previsto dal D. lgs 81/08 o dal D. lgs 152/2006 e smi ovvero da altra normativa relativa alla sicurezza sul lavoro ed



ambiente (anche regionale, provinciale regolamentare o prescrittiva della P.A.);

- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui ai punti precedenti commesse da sottoposti alla propria vigilanza.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

- In corre nel provvedimento del **“licenziamento”, secondo quanto indicato nel CCNL** applicato, il soggetto che violi consapevolmente le procedure interne previste dal Modello o adotti scientemente - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ed in particolare nei casi di:

- violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi del D. lgs 24/2023, per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
- infondatezza della segnalazione effettuata dal soggetto ai sensi dell'art. 16 comma 3 D. lgs 24/2023;
- violazione di una procedura di cui al sistema di gestione della sicurezza ed ambientale (ovvero di un ordine impartito dal proprio superiore gerarchico) che comporti l'infrazione di un obbligo legislativo specificamente sanzionato ed un concreto pericolo per l'incolumità di uno o più lavoratori o per l'ambiente;
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Modello Organizzativo o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - il pericolo di commissione di un reato presupposto di cui al D. lgs 231/01. Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Modello ponendo in essere una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato.

1 procedimento nei confronti dei dipendenti

In caso di segnalazione di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito, di contestazione e quella di



eventuale irrogazione della sanzione, è espletata nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL applicabile e del Codice civile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente del CDA od all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata, il soggetto al quale è addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Il Presidente del CDA o l'Amministratore Delegato, valutati gli elementi contenuti nella relazione, predisponde tempestivamente una contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi della violazione. Il lavoratore, ove lo richieda, dovrà essere sentito anche con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato e/o avrà la facoltà di presentare osservazioni o controdeduzioni scritte.

Il Presidente del CDA o l'Amministratore Delegato, a seguito delle eventuali osservazioni del dipendente, si pronuncia in ordine alla determinazione ed irrogazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla relazione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto delle norme di legge nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva applicabile.

5.6. Misure nei confronti di Soggetti Esterni: *partners, agenti consulenti o collaboratori esterni*

I soggetti esterni che agiscono in nome e per conto della Società in virtù di rapporti contrattuali devono essere informati (prima della sottoscrizione del contratto) a cura del Responsabile di direzione o di funzione competente in merito alle regole etiche che la Galperti Engineering S.p.A. richiede. A tal fine, nelle regolamentazioni contrattuali, deve essere inserita apposita clausola che vincola il soggetto esterno all'osservanza dei principi contenuti dal Codice Etico (richiedendo l'impegno ad evitare condotte che possano comportare il coinvolgimento in fatti penalmente rilevanti) e prevedendo conseguenze sanzionatorie in caso di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico (ad es. clausole risolutive espresse, diffide, penali ecc.). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, come - a mero titolo esemplificativo - il rischio concreto di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal d. lgs. 231/01.

Il procedimento nei confronti dei Terzi destinatari



In caso di segnalazione di violazione del Codice Etico da parte di un Terzo destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Dirigente incaricato della gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata, il soggetto al quale è addebitata la mancanza;
- l'indicazione delle previsioni che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;

Nella prima seduta utile del Consiglio invia - anche mediante il Dirigente incaricato della gestione del rapporto contrattuale - al soggetto Terzo interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile ed accettato dallo stesso, dando al terzo destinatario un termine non superiore a giorni 15 per la formulazione delle eventuali controdeduzioni.

Il Consiglio di Amministrazione adotta tempestivamente il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione contrattualmente prevista, comunicandolo per iscritto al soggetto Terzo interessato – anche attraverso il Dirigente incaricato della gestione del rapporto contrattuale - nel rispetto delle norme di legge e del contratto di riferimento.



6. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società promuove una corretta divulgazione del Modello ed una piena pubblicità, per garantire a tutti i Destinatari la consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare per adempiere correttamente alle proprie mansioni. La Società assicura le iniziative per la diffusione, la formazione e la conoscenza del Modello, anche nelle sue successive edizioni integrate ed aggiornate. L'informazione relativa ai contenuti ed ai principi del Modello dovrà essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

6.1. Componenti degli Organi Sociali

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello 231 e delle sue successive revisioni ciascun Consigliere deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni in esso contenute. Tuttavia, qualora per effetto di sostituzioni o di rinnovi delle cariche un Consigliere non abbia partecipato alla decisione relativa all'adozione e/o revisione del Modello 231, lo stesso è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi in esso contenute. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

6.2 Requisiti richiesti per la validità della formazione ai fini D. lgs 231/01

Sul fronte formativo, invece, la Società definisce specifiche attività di formazione finalizzate a diffondere ed illustrare a tutti i Destinatari il presente Modello, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole funzioni aziendali nel rispetto dei requisiti previsti dalla giurisprudenza in materia⁹.

L'erogazione della formazione - sottoposta alla verifica dell'O.d.V. - deve prevedere quale contenuto minimo inderogabile:

- un'introduzione al D. lgs 231/01 al fine di informare i destinatari delle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati nell'interesse o vantaggio della Società da parte di soggetti che per essa agiscano;
- un'illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo (con particolare riferimento al sistema disciplinare) e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;

⁹ Per completezza si rimanda a quanto previsto, sul punto, in Ord. Trib. di Milano del 20 settembre 2004 ed Ord. Trib. di Napoli del 26/06/07 ovvero da ultimo **Cassazione Penale n. 1070/2024**.



- un'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio;
- un'illustrazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e dei relativi canali di comunicazione instaurati e delle modalità di segnalazione di eventuali fatti illeciti (whistleblowing).

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria ed è registrata mediante apposito registro recante la sottoscrizione del Docente e dei partecipanti. La violazione dell'obbligo formativo – fondamentale per l'efficace attuazione del Modello – è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare di cui al presente documento.

6.3 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

Le iniziative di informazione e comunicazione al personale possono svolgersi anche mediante strumenti informatici. La formazione può essere erogata anche a distanza (in modalità e-learning) mediante l'utilizzo di risorse informatiche a condizione che sia verificata e registrata la partecipazione del soggetto alla sessione formativa ovvero sia richiesto uno specifico test finale di apprendimento.



7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’Organo Dirigente”, in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 231/01, le valutazioni e l’approvazione delle successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di amministrazione della società. In particolare, l’aggiornamento del Modello si rende necessario in conseguenza di:

- significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa o cambiamenti delle aree di business o che implicano un cambiamento nelle regole o nei principi comportamentali contenuti nel Modello;
- dell’evoluzione della normativa di riferimento (inserimento nuovi reati presupposto nel D. lgs 231/01);
- dell’identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all’avvio di nuove attività d’impresa;
- di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- di un riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, anche a seguito di verifiche dell’Organismo di Vigilanza sull’efficacia del medesimo;
- delle risultanze dei controlli, criticità emerse nell’applicazione degli stessi ovvero in conseguenza di violazioni accertate delle prescrizioni del Modello.

Il Consiglio di amministrazione delibera in merito all’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza il quale può formulare specifiche osservazioni e proposte secondo le linee di reporting individuate nell’apposita sezione del presente documento.

ALLEGATI

All. n. 1 Catalogo dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001